
Agriculture : travaux et services agricoles, ruraux et forestiers

IDCC 7025

IDCC 7025

Convention collective nationale du 8 octobre 2020

[Étendue par arr. 18 déc. 2020, JO 16 févr. 2021, applicable le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

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

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

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

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

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

Cette restructuration vise à poursuivre l'exercice d'un dialogue social actif et qualitatif au niveau national et des territoires et favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles. Pour cela, il convient de créer un dispositif permettant de s'adapter aux évolutions et assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés. Le but est de sécuriser l'application des normes conventionnelles et harmoniser les conditions de concurrence entre les entreprises.

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

Chapitre I Champ d'application

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Mod. par Avenant n° 5, 12 mai 2022, étendu par arr. 23 nov. 2022, JO 6 déc., applicable sous réserve d'extension et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) 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.

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 apports 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 et dans les départements d'outre-mer (DOM) et collectivités d'outre-mer.

Article 1-1

Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

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

Article 1-2

Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

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

Article 1-3

Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

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

Article 1-4

Entreprises de prestations de services avicoles

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

Article 1-5

(Avenant n° 5, 12 mai 2022, étendu) - Entreprises de la propriété forestière

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

Chapitre II

Négociation procédure conventionnelle d'interprétation, de règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

Article 2

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 3

Négociation et interprétation de la convention collective

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

Article 4

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

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

Les stipulations de la convention ou accords de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur les stipulations de la convention ou accord d'entreprise dans le cadre des thèmes visés à

l'article L. 2253.-1 du code du travail (sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalente) ou pour les thèmes qui seraient expressément visés par la présente convention.

Article 5 **Dialogue social territorial**

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

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

Article 6 **Accord types**

Pour les entreprises de moins de cinquante 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 type indiquent les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

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

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

Article 7 **Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation**

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

La constitution et les modalités de fonctionnement de la Commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la du 4 juillet 2017 et ses avenants en vigueur.

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

Chapitre III **Durée - Révision et dénonciation obligation de négocier et maintien de la rémunération perçue**

Article 8 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 9 **Révision et dénonciation de la convention**

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

Article 9-1 **Révision de la convention**

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

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

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

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

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

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

Article 9-2

Dénonciation de la Convention

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

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

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes, ou des organisations syndicales salariés signataires ou adhérentes, la convention ou l'accord totalement ou partiellement dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un 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 trois mois qui suivent le début du préavis.

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

Article 10

Obligation de négociier

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

Article 11

Maintien de la rémunération perçue

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

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

Chapitre IV

Droit syndical et d'expression et protection des salariés

Article 12 **Droit syndical**

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

Article 13 **Protection des salariés**

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

Article 14 **Libertés d'opinion et syndicale**

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

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

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

Article 15 **Propagande**

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

Article 16 **Droit d'expression des salariés**

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

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

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

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

Article 17 **Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales**

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

Chapitre V

Représentation du personnel - Représentation professionnelle

Article 18 **Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise**

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

Article 18-1

Section syndicale

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

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

Article 18-2

Délégué syndical

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

Article 18-3

Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante 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 cinquante 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^o Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2^o La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3^o Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4^o L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5^o 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^o 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^o 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^o 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^o 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^o Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations ;

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

7^o 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^o Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;

2^o Les établissements distincts d'au moins trois cents salariés.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout au 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 à L. 2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

Article 19

Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche

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

Chapitre VI

Dispositif conventionnel paritaire

Article 20

Les CPHSCT

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

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

Chapitre VII

Contrat de travail

Article 21

Égalité professionnelle et salariale

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

Article 22

Travailleurs handicapés

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions règlementaires 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 trois ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 23

Période d'essai

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

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

- Deux mois pour les ouvriers et les employés,
- Trois mois pour les agents de maîtrise et technicien,
- Quatre 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 huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence et avant trois mois ;
- un mois après trois 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 huit jours.

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

Article 24

Contrat de travail

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

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

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

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

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

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- la classification et le poste ;
- la date de début du contrat ;
- la période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- les éventuels accords territoriaux ou professionnels applicables ;
- l'affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

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

Article 25

Contrat saisonnier

Conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, les entreprises visées dans le champ d'application de la pré-

sente convention peuvent conclure des contrats saisonniers pour des «taches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons» ou des modes de vie collectifs.

Article 26

Interruption de travail et suspension du contrat de travail

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

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

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

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

Article 27

Maladie et accident

Pendant la période de suspension du contrat

a

Obligations du salarié

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

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^o Dans les conditions visées à l'article 68.1 et 68.3 de la présente convention collective

2^o D'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit 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^o 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 six mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

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

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.

Article 28 **Grossesse - Maternité/Paternité - Adoption**

Article 28-1 **Protection de la grossesse et de la maternité**

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

Article 28-2 **Congés de maternité et d'adoption**

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

À partir du cinquième mois de grossesse, la salariée bénéficiera à sa demande, d'une réduction de temps de travail égale à une heure par jour travaillé, sans que cette réduction entraîne une perte de salaire.

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

Chapitre VIII **Salaires - Indemnités - Modalités de paiement des salaires**

Section I **Salaires, primes et appointements**

Article 29 **Salaires minimaux conventionnels**

Mod. par Avenant n° 5, 12 mai 2022, étendu par arr. 23 nov. 2022, JO 6 déc., applicable sous réserve d'extension et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) 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.

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.

(Avenant n° 5, 12 mai 2022, étendu) Pour les salariés visés à l'article 1-5 de la présente convention, il est appliqué les grilles de rémunération visée à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe II ainsi qu'à l'article 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la présente convention.

Article 30 **Les classifications**

Mod. par Avenant n° 5, 12 mai 2022, étendu par arr. 23 nov. 2022, JO 6 déc., applicable sous réserve d'extension et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) de salariés :

Article 30-1

Préambule aux classifications

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

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

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

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

Article 30-2

Annexe de classifications

Il est appliqué les classifications et les définitions des emplois visées dans l'annexe I de la présente convention. (Avenant n° 5, 12 mai 2022, étendu) Pour les salariés visés à l'article 1-5 de la présente convention, il est appliqué les grilles de classification visée à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe I ainsi qu'à l'article 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la présente convention.

Article 31

Abattement d'âge

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

- travailleurs âgés de moins de dix-sept ans : 20 %
- travailleurs âgés de moins de dix-huit ans : 10 %

du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

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

Section II

Nature et modalités d'indemnisation des repas et des déplacements

Article 32

Indemnité de repas

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

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

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

Article 33

Indemnités de Déplacements

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

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

Article 33-1

Petits déplacements

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

Article 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 kms ou de 45 minutes (le critère le plus avantageux pour le salarié est retenu), fait l'objet d'une contrepartie financière dite indemnité de petit déplacement et déterminée comme suit :

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

T = Temps de trajet au-delà du temps normal de trajet de 45 min ou 50 kms

S = Salaire horaire de base du salarié

Le temps de trajet pris en compte est la plus courte distance calculés 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.

Article 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.

Article 33-1-3

Trajet Entreprise - Chantier

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

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

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

Toutefois, pour le temps de trajet qui dépasse le temps normal de trajet à défaut de dispositif conventionnel local ou d'accord d'entreprise, le salarié bénéficie de l'indemnité de petit déplacement du 33-1-1

Article 33-2

Grands déplacements

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

Frais liés aux grands déplacements

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

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

— Soit aux frais réels, sur justificatif, dans la limite des montants autorisés par l'employeur.

— Soit forfaitairement, sur la base du barème MSA relatif aux frais de grand déplacement en vigueur au premier janvier de l'année en cours.

Indemnité de grand déplacement

Le temps de trajet aller-retour, au-delà du temps normal de trajet visé à l'article 33-1-1, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dans le cadre d'un grand déplacement est indemnisé sur les mêmes règles de calcul que celles fixées pour les petits déplacements.

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

Indemnité d'éloignement

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

Section III

Modalités de paiement des salaires

Article 34

Périodicité de la rémunération et bulletin de paye

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

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

Article 35

Rémunération mensualisée des heures normales

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

Article 36

Payement des classifications temporaires

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

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

Chapitre IX

Durée du travail

Article 37

Généralités

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

Article 38

Durée normale du travail

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

Article 39

Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

Les temps nécessaires à la restauration, les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif

lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 40 **Présences ne constituant pas du travail effectif**

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

Article 41 **Astreinte**

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

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

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

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

- 1 fois le Minimum Garanti pour une astreinte par nuit
- 2 fois le Minimum Garanti pour une astreinte de 24 heures.

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

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

Programmation individuelle des périodes d'astreinte

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

Article 42 **Interruptions de chantier**

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

1^{er} 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.

2^{ème} 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.

3^{ème} 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 paye. Leur récupération est sans incidence sur le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.

Article 43

Heures de travail perdues récupérables

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

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

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord territorial ou sectoriel. À défaut, elle ne peut pas augmenter la durée du travail effectif de plus d'une 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 vingt-six 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 paye du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 44

Heures supplémentaires - Repos compensateur annuel

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

Article 44.1

Définition des heures supplémentaires

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

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

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

Article 44.2

Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Article 44.3

Rémunération des heures supplémentaires

1

Majorations pour les quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires

Chacune des quatre 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 quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires

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

3

Conventions de forfait en heures ou en jours de travail

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

sur la base mensuelle ou annuelle d'heures de travail et de jours de travail.

Article 44.4

Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

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

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

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

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

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq 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 deux 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 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

Article 45

Durée maximale de travail

Article 45.1

Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

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

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

Article 45.2

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix 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 dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie au dernier paragraphe de l'article 44.4 ci-dessus.

Article 45.3

Durée maximale hebdomadaire

Il est fait application de l'article L. 3121-20 du code du travail et L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime. La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante-quatre heures, calculée sur une période de douze mois consécutifs.

Le plafond de soixante 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 soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Article 45.4

Durée maximale annuelle

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

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

Article 45.5 **Maximum d'entreprise**

Dans chaque entreprise employant plus de trois 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 \times 1 900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés \times 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 six 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 six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

Article 46 **Repos**

Article 46.1 **Le repos dominical**

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

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

Article 46.2 **Dérogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire**

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

Article 46.3 **Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 ses annexes et ses avenants en vigueur, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée de repos quotidien en deçà de 9 heures.

Article 47 **Jours fériés**

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

Article 48 **Heures de nuit**

Article 48.1 **Travail de nuit**

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

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

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

Sous réserve des dispositions de l'article L. 3122-29 et suivants du code du travail, tout travail effectué au cours

d'une période d'au moins neuf 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 :
 - m L'amélioration des conditions de travail des salariés
 - m L'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales
 - m L'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation
 - m L'organisation des temps de pause
 - m La contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale

Article 48.2 **Le travailleur de nuit**

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

- 1^o Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- 2^o Soit 270 h et plus de travail pendant une période de 12 mois consécutifs.

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

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

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

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

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

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

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

Article 49 **Absences**

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

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

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

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

Article 50 **Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent**

Article 50.1 **Horaire individualisé**

Les modalités relatives aux horaires individualisés sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur

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

Article 50.2 **Contrat à temps partiel**

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

Article 50.3 **Contrat de travail intermittent**

Les modalités relatives au contrat de travail 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.

Article 51 **Aménagement de la durée du travail**

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

Chapitre X **Dispositions particulières**

Article 52 **Contrôle de la durée du travail**

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

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

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

Article 53 **Congés payés**

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

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée, les périodes et dates, le fractionnement sont fixés par l'article 3-1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

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

Article 54 **Autres congés rémunérés**

Article 54.1 **Absences pour événements familiaux**

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

-
- Mariage ou PACS du salarié : 4 jours
 - Mariage d'un enfant : 1 jour
 - Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un pacs ou du concubin : 3 jours
 - Décès d'un enfant : 7 jours
 - Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours
 - Décès de la mère, du père, d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
 - Journée de défense et citoyenne : 1 jour
 - Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours

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

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

Article 54.2

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

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

Article 54.3

Congés de formation économique, sociale et syndicale

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

Article 54.4

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et sous réserve d'un préavis d'un 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 onze jours consécutifs ou de dix-huit 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 un 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 quatre 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 quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

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

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

Article 54.5

Congé de proche aidant

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

Article 54.6

Congé de deuil

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

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

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

Chapitre XI

Privation partielle d'emploi

Article 55

Application des mesures d'activité partielle

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

Chapitre XII

Rupture du contrat de travail

Article 56

Préavis

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

- Avant six 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.
- d'un mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

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

Article 57

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

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

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

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

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature. Elle est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} 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 heures par jour si le préavis est de 8 jours ;
- 10 heures si le préavis est de deux semaines,
- 25 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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

Article 58

Départ et mise à la retraite

A

Départ à la retraite

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

- Doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- Doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois
 - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois
- À 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 à l'article L. 1237-5 et suivants du code du travail :

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

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

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

Chapitre XIII

Formation professionnelle

Article 59

Formation Professionnelle

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

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

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

Chapitre XIV

Droit à la déconnexion - Actions sociales et culturelles - Hygiène - Prévention des

accidents - médecine préventive et du travail

Article 60

Le droit à la déconnexion et actions sociales et culturelles

Article 60-1

Le droit à la déconnexion

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

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

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

Article 60-2

Actions sociales et culturelles

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

Article 61

Principes négociés en matière d'hygiène et de sécurité

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

Article 62

Hygiène et Sécurité

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

Article 63

Travail des femmes

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

Article 64

Équipement de sécurité

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

Article 65

Entretien des Équipements de protections individuelle

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

Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

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

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

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

Article 66 **Médecine Préventive et Médecine du Travail**

Les employeurs doivent laisser aux salariés les libertés nécessaires pour effectuer les examens de médecine préventive et médecine du travail proposés par la Mutualité Sociale Agricole.

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

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

Article 67 **Régime de retraite complémentaire**

Pour les entreprises créées avant le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de 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

Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARCCO, 7 rue du Regard 75006 Paris - 01 71 21 00 00 - est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Article 68 **Prévoyance et frais de santé complémentaires**

Mod. par Avenant n° 10, 28 nov. 2024, étendu par arr. 5 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tard le 1^{er} janvier 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNEDT.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Article 68.1 **Prévoyance**

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

Article 68.2 **Frais de santé**

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

À l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés des entreprises de travaux forestiers et de la propriété forestière

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

Article 68.3

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

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

Chapitre XVI Épargne salariale

Article 69

Intéressement Participation PEI PERCOI

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

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

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

Article 70

Date d'effet

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

Article 71

Extension demandée

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

Article 72

Dépôts

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

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

ANNEXES

Annexe I - Grilles de classifications de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

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

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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences Requises	
Niveau III Emplois qualifiés	<p>Conducteur qualifié Le conducteur/mécanicien conduit des engins agricoles et effectue les travaux agricoles et ruraux avec précision et effectue les opérations d'entretien et de mécanique des engins et matériels agricoles.</p> <p>Mécanicien qualifié Le mécanicien assure avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparation. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire les engins agricoles</p>	Échelon 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. 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.
		Échelon 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. 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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences Requises	
Niveau IV Emplois hautement qualifiés	<p>Conducteur/Mécanicien hautement qualifié</p> <p>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</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>Mécanicien hautement qualifié</p> <p>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>	Échelon 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. 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
		Échelon 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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau V Technicien Agent de maîtrise - TAM 1	<p>Technicien Agent de maîtrise - TAM 1</p> <p>Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux.</p> <p>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, il 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, inter chantiers 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>	Échelon 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>
		Échelon 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>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VI Technicien Agent de Maîtrise TAM 2	<p>Technicien - Agent de maîtrise - TAM 2</p> <p>Outre les travaux et missions Échelon effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</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>	Échelon 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 à d'une licence professionnelle en agroéquipement
		Échelon II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il 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.

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VII Cadre I	<p>Cadre I</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. 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. 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>Cadre II</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. Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau I Emplois exécutants	Manœuvre Tâches d'exécution simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)	Échelon I	<p>Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières.</p> <p>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.</p>	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		Échelon II	<p>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.</p>	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.

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau II Emplois spécialisés	<p>Bûcheron simple/spécialisé Débardeur simple/spécialisé Ouvrier forestier effectuant des travaux simples forestiers Conducteur de véhicule, de matériel ou engin léger de travaux forestiers</p> <p>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.</p> <p>Mécanicien</p> <p>Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels forestiers : tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat...</p>	Échelon I	<p>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.</p> <p>Pour accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple.</p> <p>Le titulaire a les connaissances suffisantes pour procéder aux vérifications élémentaires et a la responsabilité de leur entretien courant.</p> <p>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.</p> <p>Il rédige des fiches de chantier.</p> <p>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.</p>	<p>L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole Travaux Forestiers.</p>
		Échelon II	<p>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...</p> <p>L'attention ou l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise de produit</p>	<p>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.</p>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau III Emplois qualifiés	<p>Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre</p> <p>Marqueur - réceptionnaire</p> <p>Ouvrier forestier confirmé/qualifié</p> <p>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>Chargeur de grumes Débardeur confirmé/qualifié</p> <p>Conducteur de câbles téléphériques</p> <p>Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers</p> <p>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>Mécanicien qualifié</p> <p>Le salarié qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	Échelon 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. 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).
		Échelon 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.
		Échelon 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.

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau IV Emplois hautement qualifiés	<p>Élagueur Botteur</p> <p>Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers ou Mécanicien hautement qualifié</p> <p>Pilote de machine de bûcheronnage hautement qualifié</p> <p>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.</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>Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.</p>	Échelon 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. 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.
		Échelon 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.
		Échelon 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 multi techniques.

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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau V Technicien Agent de maîtrise - TAM 1	Technicien Agent de maîtrise - TAM 1 Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, inter chantiers 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	Échelon 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>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA.
		Échelon II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés.</p> <p>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>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VI Technicien Agent de Maîtrise TAM 2	<p>Technicien - Agent de maîtrise - TAM 2</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 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>	Échelon 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 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>
		Échelon II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il 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>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VII Cadre I	<p>Cadre I</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. 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 commerciaux.</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>
Niveau VIII Cadre II	<p>Cadre II</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. 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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau I Emplois exécutants	<p>Manœuvre</p> <p>Tâches d'exécution simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)</p>	Échelon I	<p>Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières.</p> <p>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</p>	<p>L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.</p>
		Échelon II	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau II Emplois spécialisés	<p>Employé : ouvrier forestier spécialisé (effectuant des travaux simples forestiers)</p> <p>Employé/ouvrier Sylvicole spécialisé</p> <p>Conducteur de tracteurs</p> <p>Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers</p> <p>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.</p> <p>Ce professionnel conduit les matériels et engins forestiers léger (tracteur) et procède aux vérifications élémentaires sur le matériel et effectue l'entretien courant des engins, et doit pouvoir déceler des anomalies et incident.</p> <p>Mécanicien</p> <p>Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels les plus couramment utilisés</p>	Échelon I	<p>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, pré marquage d'arbres de place ou comptage.</p> <p>Il peut être amené à abattre un arbre ponctuellement.</p> <p>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.</p> <p>Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.</p>	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole travaux forestiers.
		Échelon II	<p>Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié.</p> <p>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.</p> <p>Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des équipements forestiers, engins et matériels forestiers : tracteurs,...</p>	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.

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau III Emplois qualifiés	<p>Employé / Ouvrier forestier qualifié Employé / Ouvrier en travaux sylvicoles qualifié Conducteur d'engins qualifié Mécanicien qualifié Marqueur - Réceptionnaire Employé / Ouvrier en travaux sylvicoles élagueur qualifié</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>Mécanicien qualifié Le mécanicien qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	Échelon 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 débarquement 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.
		Échelon 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 confiés 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.

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau IV Emplois hautement qualifiés	<p>Ouvrier / Employé forestier hautement qualifié</p> <p>Ouvrier / Employé en travaux sylvicoles hautement qualifié conducteur d'engin de travaux sylvicoles forestiers ou</p> <p>Employé / Ouvrier en travaux sylvicoles élagueur hautement qualifié</p> <p>Élagueur Botteur</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>Mécanicien hautement qualifié</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>	Échelon 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 tuteur 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>	<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</p>
		Échelon 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>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du 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.</p>

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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau V Technicien Agent de maîtrise - TAM 1	<p>Technicien Agent de maîtrise - TAM 1</p> <p>Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux.</p> <p>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, inter chantiers 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>	Échelon 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>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA.
		Échelon 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>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VI Technicien Agent de Maîtrise TAM 2	<p>Technicien - Agent de maîtrise - TAM 2</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 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>	Échelon 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
		Échelon II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il 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>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VII Cadre I	<p>Cadre I</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. Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de repartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</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.
Niveau VIII Cadre II	<p>Cadre II</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. 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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
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	Échelon 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.
		Échelon 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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau II Agent spécialisé	<p>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.</p> <p>Il effectue des opérations d'éclosion, de lecture de classement et de mise en boîte.</p> <p>Il assure les opérations de ramassage mécanisé</p>	Échelon I	<p>Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel.</p> <p>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.</p> <p>Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle</p>	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du Bloc de compétence 2 Éclosion du CQP OQ Couvoir
		Échelon II	<p>Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel.</p> <p>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.</p> <p>Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle</p>	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	<p>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.</p> <p>Il procède aux opérations de sexage au cloaque et d'insémination confirmée. Il assure le lavage des bâtiments et des couvoirs.</p> <p>Il procède aux opérations de reproduction et d'insémination.</p>	Échelon I	<p>Cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence.</p> <p>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.</p> <p>L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle</p>	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du CQP OQ Couvoir ou OQ en élevage de volailles reproductrices
		Échelon II	<p>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</p>	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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau IV Agent hautement qualifié - chef d'équipe	L'agent hautement qualifié - chef d'équipe effectue les opérations du niveau précédent, ainsi qu'assure la coordination et la gestion des grosses équipes et des moyens et importants chantiers	Échelon 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
		Échelon 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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau V Technicien Agent de maîtrise - TAM 1	<p>Technicien Agent de maîtrise - TAM 1</p> <p>Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux.</p> <p>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, inter chantiers 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>	Échelon 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>
		Échelon 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>

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VI Technicien Agent de Maîtrise TAM2	<p>Technicien - Agent de maîtrise - TAM 2</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 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>	Échelon 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
		Échelon II	<p>Même référentiel que l'échelon 1, il 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.

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau VII Cadre I	<p>Cadre I</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. 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. 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>Cadre II</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. 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

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau I Emplois administratifs exécutant	Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste Tâches d'exécution simples, parfois répétitives, sans difficulté particulière.	Échelon 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.
		Échelon 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.

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau II Emplois qualifiés	Secrétaire qualifié, employé administratif ou aide comptable Outre les fonctions visées au niveau précédent, il assure des tâches administratives avec précisions et des opérations d'aide-comptable.	Échelon I	Le salarié assure avec polyvalence des travaux administratifs, il peut effectuer des écritures administratives et comptables.	Emploi correspondant aux référentiels du Brevet d'Études Professionnelles.
		Échelon II	Le salarié a un rôle d'organisateur, depuis la gestion des agendas et plannings de travaux jusqu'à la préparation de réunions de travail, de déplacements, d'expositions ou de salons. Est en interface avec la clientèle. Il présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement. Il est l'interlocuteur d'un service ou d'une entreprise. Son activité contribue à la bonne image de l'entreprise. La réalisation de ces tâches nécessite une part d'initiative dans des travaux simples.	Emploi correspondant aux référentiels du Brevet d'Études Professionnelles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III Emplois hautement qualifiés	Secrétaire hautement qualifié, assistant de direction ou de comptabilité Il/elle est chargé de l'exécution d'opérations hautement qualifiées, de tout ou partie de l'activité administrative et comptable de l'entreprise.	Échelon I	Outre les fonctions visées au niveau précédent : Rattaché à la direction, effectue les opérations de comptabilité de l'entreprise Peut assister l'employeur dans ses démarches administratives et peut seconder un dirigeant en le déchargeant de tous les aspects administratifs. Il peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche.	Emploi correspondant aux référentiels Baccalauréat professionnel.
		Échelon II	Même référentiel que l'échelon 1, susceptible de gérer le secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs salariés administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels Baccalauréat professionnel. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

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

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

Annexe II - Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

(Avenant n° 1, 2 févr. 2021, étendu)

Mod. par Avenant n° 1, 2 févr. 2021, étendu par arr. 7 mai 2021, JO 15 mai, applicable sous réserve d'extension et sous réserve d'extension de la Convention Collective⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO ;

CFDT.

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	10,25
	2	10,38
Emplois spécialisés	1	10,50
	2	10,61
Emplois Qualifiés	1	10,74
	2	10,98
Emplois Hautement qualifiés	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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10,25
	2	10,35

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Emplois spécialisés	1	10.45
	2	10.53
Emplois Qualifiés	1	10.68
	2	10.80
	3	10.92
Emplois Hautement qualifiés	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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.25
	2	10.35
Emplois spécialisés	1	10.45
	2	10.53
Emplois Qualifiés	1	10.68
	2	10.92
Emplois Hautement qualifiés	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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.42
	2	12.83

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.25
	2	10.38
Emplois spécialisés	1	10.50
	2	10.61
Emplois Qualifiés	1	10.74
	2	10.98
Emplois Hautement qualifiés	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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Emplois administratifs exécutants	1	10.25
	2	10.38
Emplois Qualifiés	1	10.74
	2	10.98

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Emplois Hautement qualifiés	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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien administratif et comptable	1	12.52
	2	13.23
Cadre I		16.36
Cadre II		19.39

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, 29 oct. 2021, étendu)

Mod. par Avenant n° 2, 29 oct. 2021, étendu par arr. 29 déc. 2021, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ;

Fédération Générale des Travaillleurs 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.

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	10.48
	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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maitrise TAM 1	1	12.80
	2	13.52
Technicien agent de maitrise 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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maitrise TAM 1	1	12.73
	2	13.15
Technicien agent de maitrise 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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maitrise TAM 1	1	12.73
	2	13.15
Technicien agent de maitrise 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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maitrise TAM 1	1	12.80
	2	13.52
Technicien agent de maitrise 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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien administratif et comptable	1	12.80
	2	13.52
Cadre I		16.72
Cadre II		19.82

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, 19 janv. 2022, étendu par arr. 22 mars 2022, JO. 25 mars)

Mod. par Avenant n° 3, 19 janv. 2022, étendu par arr. 22 mars 2022, JO. 25 mars, applicable à compter du 1^{er} jour

du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

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, 12 mai 2022, étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août)

Mod. par Avenant n° 4, 12 mai 2022, étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) 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.

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	10.85
	2	11.00
Emplois spécialisés	1	11.13
	2	11.24
Emplois qualifiés	1	11.38
	2	11.66

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

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

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	10.85
	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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13.26
	2	13.70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.29
	2	14.88

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
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

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien administratif et comptable	1	13.27
	2	14.05
Cadre I		17.34
Cadre II		20.55

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° 6, 25 janv. 2023, étendu]

Mod. par Avenant n° 6, 25 janv. 2023, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale Agroalimentaire - C.F.D.T. ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes - F.O. ;

Fédération C.F.T.C. de l'Agriculture ;

Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles - C.F.E. - C.G.C.

Mod. par Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2023, ou, en cas d'extension postérieure au 1^{er} sept. 2023, le premier jour du mois civil suivant la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC-AGRI ;

SNCEA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu par arr. 27 mars 2024, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

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	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

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,05
	2	12,33
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,65
	2	11,81
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,93
	2	12,05
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,19
	2	12,47
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	12,89
	2	13,43

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	13.69
	2	14.47

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15.26
	2	16.03
Cadre I		17.86
Cadre II		21.17

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,94
	2	14,72
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,52
	2	16,30
Niveau VII - Cadre I		18,16
Niveau VIII - Cadre II		21,53

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,10
	2	14,89
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,69
	2	16,48
Niveau VII - Cadre I		18,36
Niveau VIII - Cadre II		21,77

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	11.27
	2	11.43
Emplois spécialisés	1	11.55
	2	11.67
Emplois Qualifiés	1	11.80
	2	11.90
	3	12.08

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Emplois Hautement qualifiés	1	12.50
	2	12.71
	3	13.03

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,05
	2	12,15
	3	12,33
Niveau IV - Emplois Hautement	1	12,75
	2	12,96
	3	13,28

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,65
	2	11,81
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,93
	2	12,05
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,19
	2	12,29
	3	12,47
Niveau IV - Emplois Hautement	1	12,89
	2	13,11
	3	13,43

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	13.71
	2	14.17

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.78
	2	15.39
Cadre I		16.62
Cadre II		17.85

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

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

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14.10
	2	14,89
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,69
	2	16,48
Niveau VII - Cadre I		17,33
Niveau VIII - Cadre II		18,61

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	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

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,05
	2	12,33
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,65
	2	11,81
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,93
	2	12,05
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,19
	2	12,47
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	12,89
	2	13,43

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	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

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,96
	2	14,48

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,11
	2	15,73
Niveau VII - Cadre I		16,99
Niveau VIII - Cadre II		18,25

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,10
	2	14,89
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,69
	2	16,48
Niveau VII - Cadre I		17,33
Niveau VIII - Cadre II		18,61

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	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

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,80
	2	11,92
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,05
	2	12,33

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,65
	2	11,81
Niveau II - Emplois spécialisés	1	11,93
	2	12,05
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,19
	2	12,47
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	12,89
	2	13,43

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	13.69
	2	14.47
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15.26
	2	16.03
Cadre I		17.86
Cadre II		21.17

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,94
	2	14,72
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,52
	2	16,30
Niveau VII - Cadre I		18,16
Niveau VIII - Cadre II		21,53

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,10
	2	14,89
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,69
	2	16,48
Niveau VII - Cadre I		18,36
Niveau VIII - Cadre II		21,77

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 exécutants	1	11.27
	2	11.43
Emplois Qualifiés	1	11.80
	2	12.08
Emplois Hautement qualifiés	1	12.50
	2	13.03

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois administratifs exécutants	1	11,52
	2	11,68
Niveau II - Emplois Qualifiés	1	12,05
	2	12,33
Niveau III - Emplois Hautement qualifiés	1	12,75
	2	13,28

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois administratifs exécutants	1	11,65
	2	11,81
Niveau II - Emplois Qualifiés	1	12,19
	2	12,47
Niveau III - Emplois Hautement qualifiés	1	12,89
	2	13,43

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	13.69
	2	14.47
Cadre I		17.86
Cadre II		21.17

(Avenant n° 7, 30 mai 2023, étendu)

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

(Avenant n° 8, 30 janv. 2024, étendu)

Classification	Échelon	salaire horaire en euros
Niveau IV - Technicien administratif et comptable	1	14,10
	2	14,89
Niveau V - Cadre I		18,36
Niveau VI - Cadre II		21,77

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° 9, 28 nov. 2024, étendu]

Mod. par Avenant n° 9, 28 nov. 2024, étendu par arr. 7 mars 2025, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Conviennent :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation anticipée du salaire minimum de croissance - SMIC au 1^{er} novembre 2024, 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 1

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

Classification Échelon	Échelon	Salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II - Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

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
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII - Cadre I		18,72
Niveau VIII - Cadre II		22,20

2.1

Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en

exploitation forestière

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II - Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,43
	2	12,53
	3	12,72
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,37
	3	13,69

2.2

Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et servi ces forestiers en exploitation forestière

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII - Cadre I		17,80
Niveau VIII - Cadre II		19,10

3.1

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II - Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

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
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII - Cadre I		17,80
Niveau VIII - Cadre II		19,10

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
Niveau I - Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II - Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III - Emplois Qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

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
Niveau V - Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI - Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII - Cadre I		18,72
Niveau VIII - Cadre II		22,20

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
Niveau I - Emplois administratifs exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II - Emplois Qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau III - Emplois Hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

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
Niveau IV - Technicien administratif et comptable	1	14,38
	2	15,18
Niveau V - Cadre I		18,72
Niveau VI - Cadre II		22,20

Article 2 Entrée en Vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Retraite supplémentaire

Accord du 8 octobre 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 26 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt au 1^{er} juill. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEDT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu de ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire, marqué par une baisse des revenus au moment du départ à la retraite, les partenaires sociaux ont décidé de permettre à tous les salariés non-cadre de la branche de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

Les salariés cadres de la branche étant déjà couverts au titre d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies exprimés en points et relevant de l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale et afin de parachever les objectifs de mutualisation existant au niveau de la branche, les organisations patronales et salariales décident de mettre en place, également, un Plan d'Épargne Retraite (PER) de même nature, au bénéfice des salariés non cadres des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers.

Les organisations patronales et salariales conviennent que la nature du plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points constitue un élément fondamental de la couverture des salariés de la branche, auquel il ne peut être dérogé.

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

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de définir les principes et les règles de fonctionnement du plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), dont bénéficient les salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), aux salariés non cadres des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux ainsi que des entreprises de prestations de services avicoles définis au 1^o de l'article L. 722-2 du Code rural et de la pêche maritime et aux salariés non cadres des entreprises de travaux et services forestiers définis à l'article L. 722-3 du Code rural et de la pêche maritime.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article précédent et à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant acquis 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Sont donc exclus du dispositif de retraite supplémentaire les cadres et personnels relevant de la Convention collec-

tive du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du dispositif de retraite défini dans la convention précitée.

Article 4

Obligations des entreprises

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

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, notamment en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord et favorisant la mutualisation entre les ressortissants du régime.

Article 5

Financement du plan

5.1

Assiette

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

5.2

Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de : 1 % sur les tranches de rémunération A, B et C (donc dans la limite de 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles), réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,50 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

5.3

Versement des cotisations

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

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité. Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6

Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

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

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

6.1

Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

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

3 Compartiment 1 (C1) : Versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés.

3 Compartiment 2 (C2) : Versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

— Pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L 3334-8 du Code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite.

— Pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L 3334-8 du Code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

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

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

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

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

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

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

6.2

Attribution des points du plan d'épargne retraite

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

6.2.1

Pour les cotisations obligatoires (C3)

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

$$P = C / S$$

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

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

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

6.2.2

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

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

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

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

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

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

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

6.2.3

Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur.

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

Les exercices courent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

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

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

6.3

Liquidation des droits

6.3.1

Conditions de liquidation

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

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

6.3.2

Modalités de liquidation

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

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

Choix de la rente

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

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié,
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses reversataire(s) selon les règles définies à l'article 6-5,
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

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

Rente non réversible :

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

Rente réversible à hauteur de 60 % :

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

Rentes avec 10 annuités garanties :

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

dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié

V représente la valeur du point retraite

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev(âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion.

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation

CoeffRev(âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le reversataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint).

CoeffRVAG(âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion «avec annuités garanties».

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

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

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

— Droits issus des compartiments 1 et 2 :

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

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$\text{PMT individuelle} \times (\text{PTS} / \text{PMT du dernier inventaire})$

dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique

PTS représente la provision technique spéciale

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

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

— Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 80 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 80 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

— soit sur l'intégralité des compartiments ;

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

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

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

dans laquelle :

C représente le montant du capital

V représente la valeur du point retraite

P représente le nombre de points acquis par le salarié

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

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

6.4

Maintien des droits acquis

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

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

6.5

Rachat exceptionnel en capital

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

6.6

Décès du salarié

6.6.1

Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

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

— au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié,

— à défaut, à son conjoint survivant,

-
- à défaut, à son cocontractant d'un PACS,
 - à défaut, à son concubin,
 - à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales,
 - à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du Code civil.

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

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser

P représente le nombre de points acquis au jour du décès

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès

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

6.6.2

Décès du retraité en cas de réversion

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

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

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

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

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

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

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

Droits de conjoint survivant

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

Droits du conjoint divorcé non remarié

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

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

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

Droits du cocontractant d'un PACS survivant

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

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

Droits du concubin survivant

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

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

6.7

Information des salariés bénéficiaires

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

6.8

Transférabilité

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

Article 7

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place, ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Elle se réunira au moins deux fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient

Article 8

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

8.1

Date d'effet

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au 1^{er} juillet 2021.

8.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3

Réexamen de l'accord

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

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

8.4

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du Code du travail. L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9

Dépôt et extension

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

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

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 12 mai 2022

[Étendu par arr. 13 juill. 2022, JO 3 août, applicable sous réserve d'extension et au plus tard le 1^{er} jour qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté. Conclu pour une durée déterminée, jusqu'au

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires FNEDT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Pour ces zones, à la suite de la découverte de quelques foyers début janvier, malgré l'application des mesures de biosécurité appliquées par les opérateurs et les professionnels aux animaux dans le cadre de la prévention des maladies animales transmissibles aux animaux ou aux êtres humains, les foyers se sont multipliés en mars pour atteindre 554 élevages en Vendée, épiscentre de la crise qui touche 1028 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 : accoueurs, éleveurs, fabricants d'aliment, groupements de producteurs, abattoirs.

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

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

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

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

(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.

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 par-

tielle 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.

Article 1er

Champ d'application

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

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

Article 2

Objet

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

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

Article 3

Document unilatéral

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

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

Le document unilatéral définit :

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

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

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

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

Article 4

Activités et salariés concernés

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

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

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

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

Article 5

Prêt de main d'œuvre

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

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

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

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

Article 6

Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

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

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

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

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

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

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

Article 8

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

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

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

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

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

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

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

Article 9

Allocation et indemnité

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

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

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

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

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

Article 10

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

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

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

- Effectifs concernés
- Nature des contrats de travail
- Réduction d'activité appliquée (nombre mensuel d'heures chômées) et modalités d'organisation du travail

-
- Bilan sur les engagements de maintien de l'emploi
 - Bilan sur les engagements en matière de formation professionnelle
 - Montant des allocations versées à l'employeur au titre de l'APLD
 - Diagnostic de la situation économique et perspectives de reprise d'activité

Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

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

Article 11

Procédure d'homologation

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

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

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

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

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

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

Article 12

Bilan

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

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

Article 13

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

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

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

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

Article 14

Entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 15

Révision de l'accord

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

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

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

Article 16
Dénonciation

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

Article 17
Durée et entrée en Vigueur

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

Article 18
Dépôt et extension

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

Formation professionnelle tout au long de la vie

Avenant n° 8 du 13 juillet 2022

(Se reporter à la convention collective : Agriculture accord nationaux)