

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS**  
(8 octobre 2020)

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

NOR : AGRS2297074M

IDCC : 7025

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération nationale Entrepreneurs des territoires FNEDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

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

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

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

d'autre part,

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, epicentre de la crise qui touche 1 028 élevages dont le Maine-et-Loire, la Loire-Atlantique, le Nord des Deux-Sèvres, etc.

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

Face à la situation, les pouvoirs publics ont décidé des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vide sanitaire dans les zones concernées. Dans le Sud-Ouest, ce sont plus de 3 millions de volailles abattues et non commercialisées et une

absence de production estimée *a 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<sup>[1]</sup> menée en 2013 dans les filières avicoles, le taux moyen de ramassage par les prestataires de services est de 70 à 80 %. Sur la région Pays de Loire, la branche professionnelle identifie 17 entreprises employeurs de 575 salariés permanents.

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

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

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

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

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

## Article 1<sup>er</sup> | *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 et les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ou encore de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation visé aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, pour tout type d'action éligible dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre. Dès lors qu'un projet faisant appel à la mobilisation du CPF du salarié est co-construit avec l'employeur, ce dernier pourra abonder le CPF du salarié par le biais d'un versement volon-

taire. 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<sup>er</sup>.

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<sup>er</sup> 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.

*Fait à Paris, le 12 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)