

Convention collective nationale

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

## Accord du 8 mars 2023

NOR : AGRS2397092M

IDCC : 7025

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

**EDT Limousin,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC-Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (CCN ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle représentative sur le champ des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les conventions collectives des trois départements devenues depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 des accords collectifs étendus conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail suite à l'extension de la convention collective nationale citée ci-dessus, à savoir : la convention collective exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191), la convention collective exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231) et la convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Les partenaires sociaux des trois départements précités ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est justifié par le fait que la typologie des entreprises et des métiers sont similaires sur ces trois départements. La négociation ou l'évolution de ces trois accords en un accord territorial autonome étendu permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par conséquent les métiers des entreprises de travaux agricoles et ruraux en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de simplification et de clarification pour tous de l'application conforme des textes conventionnels.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des conventions collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de mettre en œuvre des dispositifs particuliers ou non pris en compte par la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

D'autre part les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale.

Ces valeurs sont notamment :

- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;
- le dialogue social dans les entreprises quel que soit leurs tailles ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

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<sup>er</sup> | Champ d'application**

### **Article 1.1 | Champ d'application professionnel**

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs des entreprises de travaux agricoles et ruraux.

### **Article 1.2 | Champ géographique**

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

## **Article 2 | Commission de négociation**

Une commission de négociation est composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives, désignés dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail des salariés et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration mixte ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission paritaire mixte soit privilégiée.

## **Article 3 | Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage**

Cette commission ne traitera uniquement que des sujets traités par le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la fédération régionale EDT Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande

tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres maximum de chaque organisation syndicale de salarié représentatives dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative dans le cas contraire un président de séance sera désigné.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

#### **Article 4 | Réunion annuelle**

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N – 2 en matière d'évolution salariale, ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission mixte ou paritaire se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunion(s) nationale(s) ayant trait aux négociations de salaires ; pour engager une négociation salariale territoriale.

#### **Article 5 | Accessoire de rémunération**

##### **Article 5.1 | Travail de nuit exceptionnel**

Le travail de nuit exceptionnel réalisé par un salarié dans la période nocturne visée à l'article 5.1.1 n'entraîne pas la reconnaissance de travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

##### **Article 5.1.1 | Détermination de la période nocturne**

Concernant le travail de nuit exceptionnel le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance, ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstance exceptionnelle ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit :

- la période nocturne débutera à 22 heures et s'achèvera à 7 heures du matin.

##### **Article 5.1.2 | Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne**

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

##### **Article 5.1.3 | Abaissement de la majoration en cas de circonstance particulière**

La majoration pour les heures effectuées sur la période 22 heures, 7 heures du matin sera abaissée à 25 % dans les cas suivants :

- lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de forte température afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;

- lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Toutefois ces majorations ne sont pas cumulables avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

## Article 5.2 | Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumuleable avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

## Article 5.3 | Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumuleable avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

## Article 5.4 | Astreintes

### Article 5.4.1 | Définition

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 81, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

### Article 5.4.2 | Rémunération des astreintes

| Jour où est effectuée l'astreinte | Indemnisation d'une journée d'astreinte |
|-----------------------------------|---|
| Jour de semaine                   | 3 minimum garanti                       |
| Week-end                          | 6 minimum garanti                       |
| Jour férié                        | 6 minimum garanti                       |

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 minimum garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs.

## Article 5.5 | Prime de fidélisation

| Durée de présence dans l'entreprise | Montant de la prime   |
|-------------------------------------|-----------------------|
| De 1 à 3 ans                        | 1,5 % du salaire brut |
| De 3 à 6 ans                        | 2 % du salaire brut   |
| De 6 ans au 9 ans                   | 3 % du salaire brut   |
| De 9 ans au 12 ans                  | 4 % du salaire brut   |
| De 12 au 15 ans                     | 5 % du salaire brut   |
| Au-delà de 15 ans                   | 6 % du salaire brut   |

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail auxquelles se rajoutent, le cas échéant, les heures supplémentaires ou complémentaires).

Est attribuée aux salariés quel que soit leur statut une prime de fidélisation tenant compte de leur présence dans l'entreprise. Cette prime est évolutive en fonction du temps de présence. Elle est attribuée aux salariés chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date d'acquisition.

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

## Article 5.6 | Prime d'encadrement

Pour les salariés, dont le poste attribue un statut cadre I en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à ½ mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un statut cadre II en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heure de travail auquel se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif ladite prime sera versée à due proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période la prime sera versée à due proportion du temps de présence absence non assimilée à du travail effectif déduite.

## Article 6 | Avantage en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

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

Le temps de trajet, de chantier à chantier est considéré comme du temps de travail effectif.

## Article 7 | Congés événements familiaux

À la liste prévue par la CCN ETARF est rajoutée un nouveau congé indemnisé.

Congé hospitalisation et enfant malade rémunéré :

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade non rémunéré prévu par les articles L. 1225-61 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile et par salarié entre le congé hospitalisation et le congé enfant malade.

Dans ces 5 jours il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés. Ce congé ne sera pas assimilé à du travail effectif.

| Type de congé   | Temps de présence                    | Montant de l'indemnisation        | Nombre de jours   |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans | Moins de 6 mois de présence continue | 0 % ce sera une absence autorisée | 5 jours par année civile  |
| Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans | Plus de 6 mois de présence continue  | 100 %                             | 5 jours par année civile  |
| Congé enfant malade                                     | Moins de 6 mois de présence continue | 0 % ce sera une absence autorisée | 3 jours par année civile  |
| Congé enfant malade                                     | Plus de 6 mois de présence continue  | 50 %                              | 3 jours par année civile  |
| Congé enfant malade                                     | Plus de 6 mois de présence continue  | 0 % ce sera une absence autorisée | Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisation d'un enfant par année civile |

Un bilan sera fait 36 mois après l'entrée en vigueur.

Congés mariage d'un enfant : 2 jours.

## Article 8 | *Frais de déménagement*

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du déménagement de ce dernier uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois de la signature de son contrat il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12<sup>e</sup> mois le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

## Article 9 | *Départ volontaire à la retraite*

### Pour les salariés non-cadres

| Présence continue dans l'entreprise | Montant           |
|-------------------------------------|-------------------|
| De 5 ans à 10 ans                   | ½ mois de salaire |

| Présence continue dans l'entreprise | Montant           |
|-------------------------------------|-------------------|
| De 10 ans à 20 ans                  | 1 mois de salaire |
| De 20 ans à 30 ans                  | 2 mois de salaire |
| Au-delà de 30 ans                   | 3 mois de salaire |

### Pour les salariés TAM et cadres

| Présence continue dans l'entreprise | Montant             |
|-------------------------------------|---------------------|
| De 5 ans à 10 ans                   | ½ mois de salaire   |
| De 10 ans à 20 ans                  | 1,5 mois de salaire |
| De 20 ans à 30 ans                  | 3 mois de salaire   |
| Au-delà de 30 ans                   | 4 mois de salaire   |

Pour déterminer le salaire il convient de prendre le calcul le plus favorable entre le 12<sup>e</sup> des 12 derniers mois ou le 1/3 des 3 derniers mois.

## Article 10 | Heures pour recherche d'emploi

### Article 10.1 | Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

### Article 10.2 | Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

## Article 11 | Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise, et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

## Article 12 | CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. Les salariés des ETAR pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

### **Article 13 | Révision**

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte ou paritaire interdépartementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

### **Article 14 | Dénonciation**

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

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

### **Article 15 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

### **Article 16 | Dispositions finales**

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Limoges, le 8 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)