

Convention collective

IDCC : 8525 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)

Avenant n° 26 du 23 novembre 2023

NOR : AGRS2497077M

IDCC : 8525

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

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Union syndicale régionale 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,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 10 avril 2002 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des entrepreneurs des territoires de la région Pays de la Loire, est devenue suite à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimales des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers de la région des Pays de la Loire.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif étendu territorial en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 10 avril 2002 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires de la région des Pays de la Loire est devenue un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

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

Accord collectif du 23 novembre 2023 d'adaptation au secteur des entrepreneurs des territoires de la région des Pays de la Loire à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires de la région des Pays de la Loire. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social principal est situé sur les départements des Pays de la Loire.

Article 2 | Modalités d'application

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}. Il ne peut y être dérogé, et il ne peut être dérogé à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

L'application du présent avenant ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre aux salariés, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Article 3 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République Française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 4 | Suivi, révision et renouvellement

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale des 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 est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 5 de la convention collective nationale.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles ou syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 5 | Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux, fixant les conditions de travail et les éléments de rémunérations minimales des salariés agricoles, s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines

et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 6 | Révision des salaires

Les organisations syndicales salariales et patronales représentatives liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires minimums, après publication de la valeur du Smic et au plus tard dans les deux mois suivant la signature de chaque avenant révisant la grille de salaires de la convention collective nationale. La négociation annuelle comporte l'examen des dispositions prévues à l'article L. 2241-2 du code du travail et notamment l'évolution économique et celui de l'emploi de la branche.

Article 7 | Exercice du droit syndical et délégués syndicaux (art. 10 CCR)

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient d'un mandat syndical et sur présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qui sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative, contentieuse ou judiciaire, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Dans la limite de 12 jours par an, des autorisations d'absence sont, conformément à l'article L. 451-1 et R. 451-1 et suivants du code du travail, accordées aux salariés, sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme habilité, pour participer aux réunions statutaires. Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, l'employeur ne peut refuser sauf s'il estime par écrit que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

De même, des autorisations d'absence, peuvent être accordées aux salariés, pour assister aux réunions paritaires mixtes professionnelles. Ces autorisations doivent être demandées au moins cinq jours à l'avance dans la mesure du possible sur présentation de la convocation à la réunion pour exercer leur fonction syndicale.

Le temps passé par les salariés mandatés par une organisation syndicale à l'occasion des réunions de la commission mixte est considéré comme temps de travail et pris en charge dans les conditions déterminées par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire des Pays de la Loire, un délégué syndical inter-entreprises par organisation et par département, pour lequel l'employeur doit exercer à titre principal, la profession entrant dans le champ d'application visant à l'article 1^{er}.

■ Désignation :

Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'au service de l'inspection du travail du département concerné.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une exploitation comptant habituellement moins de deux salariés ; l'exploitant, son conjoint collaborateur et ses enfants apprentis n'étant pas pris en compte.

■ Compétence :

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et du service de l'inspection du travail du département concerné.

Il est mandaté pour négocier et signer toute convention collective et tout accord d'établissement ou inter établissement. Il va de soi que cette clause ne prive pas l'organisation syndicale

de désigner et de mandater toute autre personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations de l'accord régional.

Le délégué syndical intervient, en vue d'une bonne application des lois sociales en général et des clauses de du présent accord ainsi que des accords d'établissements ou inter établissements ou des contrats de travail individuels.

Ce délégué doit prévenir cinq jours ouvrables à l'avance, l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir, lequel peut se faire assister de la personne de son choix.

■ Garanties :

Le délégué syndical bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux membres des CSE.

Article 8 | Indemnités de déplacement et de repas

Pour rappel l'article L. 3121-1 du code du travail dispose que « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. » Cette disposition est d'ordre public.

En conséquence, les temps de trajet et d'attente entre deux chantiers en cours de journée sont considérés comme du temps de travail effectif.

1° Lorsque le lieu d'embauche est situé sur le chantier, les trajets effectués pour s'y rendre avant le début de la journée et pour en revenir à la fin de la journée de travail sont indemnisés forfaitairement sur la base des indemnités.

Le tableau des indemnités de trajet est joint en annexe 1 du présent avenant.

Le salarié garde la possibilité de se rendre sur son lieu de travail par ses propres moyens.

Le salarié devra s'assurer auprès de sa compagnie d'assurance de la prise en charge dans le cadre de ses déplacements professionnels avec son véhicule personnel.

Une couverture pour ses trajets professionnels constitue une démarche essentielle pour bien répondre aux imprévus et être indemnisé en cas d'accident. Ainsi si le véhicule personnel est utilisé dans le cadre de déplacements professionnels, il est conseillé de contacter la compagnie d'assurance pour l'informer que le véhicule particulier est fréquemment utilisé pour des trajets professionnels. Une clause spécifique sera alors intégrée au contrat d'assurance et couvrira les déplacements d'ordre professionnels effectués par son véhicule personnel. Les frais supplémentaires engendrés par cet avenant seront pris en charge par l'employeur, après remise du justificatif de cet avenant par le salarié.

2° Dans le cas où le salarié serait dans l'impossibilité de rentrer le soir, les frais inhérents à l'hébergement et à la restauration, s'ils ne sont pas pris en charge directement par l'employeur, seront remboursés intégralement au salarié chaque semaine dans la limite de 100 € par nuitée (hébergement et repas) par l'employeur sur présentation de justificatifs.

3° Dans le cas où le salarié serait logé dans les locaux mis à disposition des travailleurs installés à proximité des chantiers, les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité sont celles prévues par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et par l'arrêté ministériel du 1^{er} juillet 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

4° Dans le cas où le salarié se trouverait dans l'impossibilité de regagner le siège de l'entreprise, les frais de seront remboursés par l'employeur au réel dans la limite de 15 € par repas sur présentation de justificatifs.

Article 9 | Prime d'ancienneté (art. 24 CCR)

Une prime d'ancienneté s'ajoutant à la rémunération mensuelle est versée aux salariés dans les conditions suivantes.

Son taux est fixé à :

- 2 % après 3 ans de services dans l'entreprise ;
- 3 % après 5 ans de service dans l'entreprise.

Article 10 | Prime de fin d'année (art. 24 bis CCR)

Pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, il est institué une prime de fin d'année, sur la base de 20 heures de salaires horaires, payable avec la rémunération du mois de décembre.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année et ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise bénéficient de la prime au prorata du temps de présence.

Article 11 | Absences pour événements familiaux

Les absences pour événements familiaux sont régies par les articles L. 3142-1 et suivants :

- 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 ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès de la mère, du père, d'un des grands-parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- journée défense et citoyenne : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant :
 - en cas de décès d'un enfant, un droit à un congé de 12 jours ;
 - un droit à congé de 14 jours en cas de décès d'une personne suivante :
 - enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - enfant quel que soit son âge, étant lui-même parent ;
 - personne de moins de 25 ans à la charge du salarié effective et permanente ;
 - en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, un droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours (en plus des 14 jours). Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée sur deux périodes au maximum. Chaque période du congé doit être d'une durée d'au moins 1 jour. Le congé de deuil doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. La durée des congés ne peut être déduite du nombre de jours des congés payés annuels ;
- annonce du handicap ou d'une pathologie de l'enfant : 5 jours.

Ces journées d'absence 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 12 | Recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié a droit pour rechercher un nouvel emploi, à une liberté rémunérée au moins égale à 2 demi-journées pour un préavis réellement travaillé de 8 jours ou à 8 demi-journées si le préavis travaillé est d'un mois et plus.

Ces demi-journées peuvent être regroupées en fin de préavis par accord entre les parties ou prises par demi-journée une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur.

Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauche à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra interrompre son préavis la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

Dans ce cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

Article 13 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 10 avril 2002 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire.

Article 14 | Publicité, dépôt et extension

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales et son extension est demandée comme accord étendu.

Article 15 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Angers, le 23 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Indemnités de trajet. Départ du domicile du salarié lorsque le lieu d'embauche se situe sur le chantier

(Annexe modifiée par avenant n° 26 du 23 novembre 2023.)

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour des missions professionnelles, ses déplacements sont indemnisés sous formes d'indemnités kilométriques (IK).

Ces indemnités sont exonérées de cotisations sociales et fiscales si elles répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

- utilisation du véhicule personnel ;
- utilisation dans le cadre de déplacement professionnel ;
- utilisation dans la limite du barème fiscal (barème MSA 2023).

Les accords d'entreprises restent possibles.

Barème kilométrique applicable aux voitures			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1065$	$d \times 0,370$
4 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) + 1330$	$d \times 0,407$
5 CV	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) + 1395$	$d \times 0,427$
6 CV	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) + 1457$	$d \times 0,447$
7 CV et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1515$	$d \times 0,470$

Barème kilométrique applicable aux deux roues > 50 cm ³			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,395$	$(d \times 0,099) + 891$	$d \times 0,248$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,468$	$(d \times 0,082) + 1158$	$d \times 0,275$
Plus de 5 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,079) + 1583$	$d \times 0,343$

Barème kilométrique applicable aux deux roues < 50 cm ³		
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
$d \times 0,315$	$(d \times 0,079) + 711$	$d \times 0,198$

d = distance parcourue en kilomètres.

Le montant est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.