

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **8313** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Nord - Pas-de-Calais)**
(21 septembre 1984)

Convention collective

IDCC : **9021** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Aisne)**
(12 juillet 1973)

Convention collective

IDCC : **9601** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (Oise)**
(29 juillet 1963)

Convention collective

IDCC : **9802** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Somme)**
(16 juin 1982)

(Voir page suivante.)

Accord régional du 13 décembre 2024
concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux
de la région Hauts-de-France

NOR : AGRS2597112M

IDCC : 7025

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

Union régionale Entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA-CFDT Hauts-de-France ;

Fédération FGTA FO ;

Fédération CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consécutivement à l'instauration 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 (CCN ETARF) du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France conviennent de la nécessité d'éviter la concurrence et la superposition de normes ayant le même objet.

Dans cette optique, le présent accord vise à homogénéiser les spécificités issues du dialogue social à l'échelle départementale et sectorielle. Il institue ainsi un cadre conventionnel territorial, complémentaire aux dispositions de la convention collective nationale, spécifiquement applicable au secteur des entreprises de travaux agricoles et ruraux dans la région Hauts-de-France.

Ce nouvel accord a ainsi pour objet de remplacer les conventions collectives locales en vigueur dans les entreprises de travaux agricoles et ruraux, à savoir :

- convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord – Pas-de-Calais ;
- convention collective de travail du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricole, les propriétaires forestiers sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises ci-dessus visées du département de l'Aisne ;
- convention collective départementale de travail du 29 juillet 1963 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Oise ;
- convention collective de travail du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture – élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme.

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.

Titre I^{er} Conditions d'application du présent accord

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux et dont le siège social est situé dans les Hauts-de-France.

Article 2 | Durée. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

L'accord dénoncé continuera à produire son effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, conformément à l'article 9.2 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Cette dénonciation prendra effet après un préavis de trois mois notifié aux autres parties signataires.

Article 3 | Révision de l'accord

Il sera fait application de l'article 9 de la convention collective ETARF du 8 octobre 2020.

Article 4 | Commission paritaire régionale de négociation

Dans le cadre du champ d'application professionnel et territorial du présent accord, il est constitué une commission paritaire pour la négociation des dispositifs conventionnels concernés par le champ d'application précité.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national dans le champ de l'accord négocié.

La commission paritaire se réunit *a minima* une fois par an et sur demande de l'une ou l'autre des organisations représentatives.

Article 5 | Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le rôle sera de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail portant ou non sur l'application de l'accord.

Le siège de la commission est fixé au bureau des entrepreneurs des territoires à la cité de l'agriculture, 54, avenue Roger Salengro, 62223 Saint-Laurent-Blangy.

Cette commission sera composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, étant précisé que la représentation de chacun des syndicats de salariés signataires devra être d'importance égale.

Chaque délégation d'organisation représentative des salariés comporte un titulaire et un suppléant.

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 en année paire par le collège employeur et en année impaire par le collège salarié.

Elle se réunira dans un délai maximum de deux semaines à dater du jour où elle aura été saisie par la partie la plus diligente. Le directeur régional du travail ou son représentant est invité à assister aux réunions de la commission paritaire.

En cas de non conciliation ou de carence de l'une des parties à la réunion, le conflit pourra être porté devant les instances prévues par la réglementation en vigueur.

La commission est saisie par les seules organisations signataires ou représentatives lorsqu'elle siège pour interpréter des dispositions de l'accord.

Elle peut l'être par toutes les parties impliquées dans le conflit lorsqu'elle siège en commission de conciliation.

Quelle que soit la nature de la commission, elle peut valablement délibérer si au moins la moitié plus un de ses membres est présent. Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Article 6 | *Maintien de la rémunération perçue*

Le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement à la signature du présent accord.

Lorsque, dans le cas d'une dénonciation effectuée dans le cadre de l'article 2 du présent accord, 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.

Titre II Conclusion. Suspension. Rupture du contrat de travail

Article 7 | *Renouvellement de contrat de travail à durée déterminée*

En cas de clause de renouvellement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée initial, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la date d'expiration de son contrat en respectant un délai de prévenance calculé comme suit :

Contrat comportant un terme précis (contrat de date à date) :

- 1 jour par semaine de travail pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

En matière de renouvellement des CDD il sera fait application de l'article L. 1243-13-1 du code du travail qui limite le nombre de renouvellement à deux et l'article L. 1242-8-1 du code du travail qui indique que la durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois.

Article 8 | *Maladie ou 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 douze 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.

Article 9 | *Indemnité en cas de rupture conventionnelle*

Dans le cas prévu à l'article L. 1237-11 du code du travail, l'indemnité versée est au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 10 | *Indemnité pour non-respect du préavis*

Le préavis peut ne pas être exécuté ou être réduit, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à la demande écrite du salarié, avec l'accord de l'employeur, ou d'un commun accord écrit entre les parties, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative de l'employeur, dans ce cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due au salarié.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative seule du salarié, dans ce dernier cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due à l'employeur.

La partie (employeur ou salarié) qui ne respectera pas le préavis fixé à l'article 56 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020 sera redevable à l'autre partie d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Néanmoins, pour le salarié licencié qui a trouvé un emploi, le préavis sera, dès sa demande, réduit à trois jours ouvrables.

Article 11 | *Indemnité de fin de contrat à durée déterminée*

Les salariés embauchés pour une durée déterminée, notamment en remplacement d'un salarié absent ou en raison d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, bénéficient, si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, d'une indemnité qui constitue un complément de salaire, aussi appelée « indemnité de précarité ». Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de conclusion de contrats à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier définis de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Elle ne sera toutefois pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave.

Article 12 | *Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite*

1. Mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur :

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

2. Départ sur initiative du salarié :

Le salarié, quelle que soit sa catégorie, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

Année d'ancienneté (lire après...)	Non-cadres	Cadres
10 ans	1 mois	1,5 mois
15 ans	1,5 mois	2 mois
20 ans	2,5 mois	2,5 mois
25 ans	2,5 mois	3 mois
30 ans	3,5 mois	3,5 mois
35 ans	3,75 mois	3,75 mois
40 ans	4 mois	4 mois

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de ces indemnités est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des douze derniers mois ou des trois derniers mois.

3. Préavis :

En cas de départ à la retraite, volontaire ou sur décision de l'employeur, il sera fait application, pour le préavis, des dispositions prévues à l'article 58 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Titre III Classification des emplois et rémunérations

Article 13 | Classification des emplois

Pour les salariés rémunérés au temps, il est fait application des grilles de classification résultant de l'article 1.1, 1.2, 5.1, 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

Article 14 | Fixation des salaires horaires

Les salaires horaires afférents à chaque coefficient sont fixés par avenant à l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

Article 15 | Prime annuelle de fin d'année

Historiquement, les salariés de l'Aisne et de l'Oise qui répondaient à des critères précis bénéficiaient d'une prime de fin d'année ou d'un 13^e mois. Les partenaires sociaux ont entendu maintenir cet avantage conventionnel aux salariés des entreprises de ces départements, tout en simplifiant les conditions de versement.

Dans un objectif d'harmonisation des pratiques conventionnelles, les partenaires sociaux entendent également faire bénéficier les salariés des départements du Nord, du Pas-de-Calais et de la Somme, d'une prime de fin d'année selon des conditions et modalités détaillées dans l'article 15.2 du présent accord. La différence de valeur de la prime annuelle en fonction du

champ géographique des salariés concernés est justifiée par le risque de mettre en difficulté économique les entreprises de ces départements en cas d'application immédiate de la totalité de la prime annuelle de fin d'année.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que la valeur de la prime annuelle des entreprises du Nord – Pas-de-Calais et de la Somme soit revalorisée au fil des négociations, en vue d'une harmonisation régionale à terme.

En cas de prime annuelle de fin d'année d'ores et déjà en place dans l'entreprise ayant le même objet, et découlant d'usages, d'accords individuels ou d'entreprise, celle-ci ne sera pas cumulative avec la prime conventionnelle de fin d'année, et seule la prime annuelle la plus favorable au salarié s'appliquera.

Article 15.1 | Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés de l'Aisne et l'Oise

Les salariés des ETAR de l'Aisne et de l'Oise ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail, est égal à 100 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime de fin d'année ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés.

Article 15.2 | Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés du Nord – Pas-de-Calais et de la Somme

Les salariés des ETAR du Nord – Pas-de-Calais et de la Somme ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail, est égal à 10 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime de fin d'année ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés.

Article 16 | Indemnité du temps de trajet

A. Définitions

Petit déplacement : est considéré en petit déplacement, le salarié qui a la possibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

Grand déplacement : est considéré en grand déplacement, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

B. Mode de calcul de l'indemnité

Lorsque le salarié se déplace en conduisant un engin quel qu'il soit, pour se rendre sur un chantier ou en revenir, son temps de conduite est considéré comme temps de travail effectif et indemnisé comme tel.

Lorsque le salarié est transporté sur le chantier, le temps de trajet compté du lieu de rassemblement au chantier, est indemnisé. Le calcul de l'indemnité se fera sur le tarif des heures normales. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif.

Article 17 | Remboursement de frais

A. Dans le cadre du petit déplacement

Remboursement de frais de repas : le salarié qui se verra maintenu inopinément sur un chantier par son employeur, après l'horaire journalier habituel de travail l'obligeant de ce fait à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés sur justificatif, dans la limite de cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Indemnité de panier : les salariés affectés sur chantier percevront une prime de panier sous réserve qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leur repas et qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée. Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs de nuit.

B. Dans le cadre du grand déplacement

Frais de transport : les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés bénéficieront pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leurs frais de transport pour rentrer à leur domicile à raison d'une fois par semaine.

Frais de séjour : 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 en concertation avec le salarié.

Article 18 | Travail exceptionnel le dimanche

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis le dimanche dans les conditions prévues aux articles 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Dans cette hypothèse, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Article 19 | Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1^{er} mai

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié perçoit sa rémunération habituelle, à laquelle s'ajoute les heures travaillées majorées à 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Cependant, lorsqu'il s'agit du 1^{er} mai la majoration des heures travaillées est de 100 %.

Article 20 | Travail de nuit

Article 20.1 | Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Tout travail effectué de 22 h à 5 h est considéré comme du travail de nuit.

Article 20.2 | Travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

1. Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
2. Soit 270 heures et plus de travail de nuit 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 20.3 | Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 20.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 20.2, bénéficie d'une majoration de 10 %. Cette contrepartie est prise sous forme de compensation salariale ou le cas échéant sous forme de repos compensateur à la demande du salarié. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoute, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Article 21 | Régime complémentaire frais de santé et prévoyance

Conformément aux articles 67 et suivants de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, les entreprises ont l'obligation d'adhérer à un régime complémentaire frais de santé et prévoyance dès la première embauche.

Les salariés non cadres (niveaux 1 à 4) doivent bénéficier d'une assurance complémentaire frais de santé et d'un régime de prévoyance dans les conditions fixées par les accords suivants :

- accord régional sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord – Pas-de-Calais ;
- accord sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadre des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- accord régional du 17 juin 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- chapitre VI « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective régionale de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord et du Pas-de-Calais du 21 septembre 1984.

Les salariés non cadres relevant du niveau 5 et les salariés cadres du niveau 6 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952.

Titre IV *Durée du travail*

Article 22 | *Durée du travail*

En matière de durée du travail, il sera fait application des règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 23 | *Période d'astreinte*

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, y compris le temps de trajet étant considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel si elles existent et après information de l'inspecteur du travail.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 3 minimum garanti par astreinte de douze heures et à 6 minimum garanti par astreinte de 24 heures.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Si la levée de l'astreinte a lieu moins de 48 heures avant la date prévue d'astreinte, l'indemnité d'astreinte reste due.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail est conservé pendant une durée d'un an.

Titre V Congés payés et jours fériés

Article 24 | Période des congés

La période légale des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Durant cette période, un congé de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être obligatoirement accordé au salarié.

Le salarié ayant des enfants scolarisés se verra attribuer en priorité ses droits à congés durant les vacances scolaires d'été ; à défaut, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les autres périodes de vacances scolaires.

Le fractionnement est fixé par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 25 | Ordre des départs

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

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

Article 26 | Jours fériés

Les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail, à savoir :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 15 août ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque, exceptionnellement, ils seront travaillés, ils seront rémunérés conformément aux dispositions de l'article 19.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Titre VI Dispositions finales

Article 27 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur et s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté précité.

Article 28 | Dépôt et extension de l'accord

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

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)