

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **9321** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET RURAUX, COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS
AGRICOLES**
(Gers)
(12 juin 1954)

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

Avenant n° 126 du 12 mars 2024

NOR : AGRS2497097M

IDCC : 7025, 9321

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

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Gers,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Gers ;
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;**
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et 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).

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321) du 12 juin 1954 étendue par arrêté du 29 novembre 1954 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

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 ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département du Gers ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités des métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant de révision n° 126 de l'accord collectif étendu de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321) se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321), qu'il renomme « Accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Gers (IDCC 9321) ».

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.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif étendu

Article 1.1 | Champ d'application

Article 1.1.1 | Professionnel

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, concernés par les activités des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime dont le siège social est visé à l'article 1.1.2 du présent accord.

Il est entendu que ces activités relèvent du champ professionnel visé à l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Les champs professionnels couverts par la convention collective nationale production agricole et CUMA, IDCC 7024 du 15 septembre 2020, et par la convention collective de travail concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées, IDCC 8731, du 1^{er} décembre 1982, sont exclus de cet avenant et font l'objet d'accords distincts.

Article 1.1.2 | Géographique

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1.1 du département du Gers.

Article 1.2 | Révision et modalités d'application en entreprise

Article 1.2.1 | Révision

Les stipulations du présent avenant de révision annulent et remplacent l'ensemble des stipulations de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321), devenue accord collectif territorial et renommée par le présent avenant « accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Gers (IDCC 9321) ».

Article 1.2.2 | Modalités d'application en entreprise

Le présent accord a vocation à compléter ou adapter sur le champ d'application défini à l'article 1.1, les dispositions applicables de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 », dite « ETARF », à des fins de simplification et de lisibilité.

Cet accord s'applique donc dans le respect des dispositions d'ordre public légal, des accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicable et du cadre conventionnel sous réserve du respect du principe de faveur.

Ainsi, le présent accord s'applique dans le respect de l'article L. 2253-3 du code du travail nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant ou se cumulant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause professionnelle en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

Article 1.3 | Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | Commission de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 1.4.1 | Commission de négociation

Les négociations se tiennent en commission départementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord en suivant.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 1.4.2 | Commission d'interprétation

La commission départementale paritaire ou mixte paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : ddetspp@gers.gouv.fr, ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse : DDETS PP 32, Cité administrative, place de l'Ancien-Foirail, 32020 Auch Cedex 9, à l'attention du « Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord territorial étendu entreprises de travaux et services agricoles, ruraux du Gers ». La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission paritaire ou mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission paritaire ou mixte paritaire d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission peut être assuré par un représentant de la DDETS PP 32 qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

Article 1.4.3 | Commission de conciliation et d'arbitrage

La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4.2 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

Article 1.5 | Conditions de suivi et de rendez-vous

La commission de négociation paritaire ou mixte paritaire se réunit au minimum une fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail, et de protection sociale complémentaire.

Article 1.6 | Révision et dénonciation

Article 1.6.1 | Révision

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives et signataires ou adhérentes.

En vertu de l'article L. 2231-8 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet avenant.

Article 1.6.2 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec accusé réception et se charge(nt) des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui précède la dénonciation est de 3 mois.

Article 1.6.3 | Effets de la dénonciation

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération est définie par le code du travail et notamment selon les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 1.7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2024.

Article 1.8 | Dépôt et extension

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposés à la DDETS PP 32.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre IV et V 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.

Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre XIII 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.

Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées aux articles 30, 30.1 et 30.2 du chapitre VIII 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 et à son annexe I.

Chapitre 5 Rémunération

Les stipulations relatives à ce chapitre sont traitées à l'article 29 et suivants 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 et à son annexe II.

Pour rappel, les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe II de la convention collective nationale qui est applicable.

En lieu et place de l'annexe II de la convention collective nationale, un accord territorial ou sectoriel peut prévoir l'application d'une grille de salaire. Le cas échéant, la grille de salariés de l'accord territorial ou sectoriel ne peut être inférieure à l'annexe de la convention collective nationale.

Article 5.1 | *Salaire*

Article 5.1.1 | *Périodicité des règlements de salaire*

Les salariés payés au mois devront être réglés au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant celui pour lequel le salaire est dû.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont assimilés aux salariés payés au mois ou disposition légale plus favorable le cas échéant.

Article 5.2 | *Frais professionnels*

Article 5.2.1 | *Matériel de travail*

Les équipements de travail et moyens de protection, quel que soit leur utilisateur, sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions.

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée. Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux sont fournis par l'employeur. Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

Dans les cas exceptionnels où le salarié fournirait les outils, en accord avec l'employeur, il percevra une indemnité spéciale d'outillage représentant l'amortissement normal de l'outil utilisé.

Article 5.2.2 | *Frais d'emménagement*

Les frais professionnels d'emménagement d'un salarié en contrat à durée indéterminée embauché dans le département du Gers ou dans un rayon de 50 km autour du siège de l'entreprise, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier et les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et enfants).

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave ou lourde dans les douze mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser les frais dont l'employeur a supporté la charge, étant entendu que ceux-ci sont réduits proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise.

Article 5.3 | *Primes et avantages divers*

Article 5.3.1 | *Prime et congé d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il est instauré une prime d'ancienneté.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base fixé par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
Après 2 ans et jusqu'à 4 ans	1 %
Après 4 ans et jusqu'à 6 ans	2 %
Après 6 ans et jusqu'à 8 ans	3 %
Après 8 ans et jusqu'à 10 ans	4 %
Après 10 ans et jusqu'à 12 ans	5 %
Après 12 ans et jusqu'à 15 ans	6 %
Après 15 ans	7 %

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est octroyé au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes. Ce congé sera pris selon les mêmes modalités que les congés annuels.

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
Après 20 ans et jusqu'à 25 ans	1 jour
Après 25 ans et jusqu'à 30 ans	2 jours
Après 30 ans	3 jours

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Article 6.1 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire adapté*

En application de l'article 68.1 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, le régime de prévoyance complémentaire au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 30 septembre 2009 relatif à la mise en œuvre de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres.

En application de l'article 68.2 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, le régime de frais de santé complémentaire spécifique au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 17 septembre 2009 d'assurance complémentaire au frais de santé des salariés agricoles non-cadre.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Article 7.1 | *Établissement du contrat de travail par écrit*

Lors de l'embauche, il sera établi obligatoirement pour tous les salariés un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, quelle que soit la nature de l'engagement et comportant pour les contrats de travail à durée déterminée et ceux à temps partiel les mentions prévues par les dispositions du code du travail.

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail (tels que fixés par la directive européenne n° 2019/1152 du 20 juin 2019). Il doit, dans tous les cas, préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération ainsi que son affiliation à un régime de sécurité sociale.

Un exemplaire du contrat de travail est remis au salarié, le deuxième est conservé par l'employeur.

Chapitre 8 Durée du travail

Article 8.1 | *Majoration pour travail exceptionnel du dimanche*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de onze heures, soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail un dimanche n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié amené à travailler exceptionnellement un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. L'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations de même objet déjà prévues par l'entreprise.

Article 8.2 | *Congés pour soin des animaux*

Les salariés chargés du soin des animaux travaillant le dimanche bénéficient de deux jours de congés payés annuels supplémentaires. Ces jours de congés doivent être fixés d'un commun accord. Au-delà d'un congé de plus de 24 heures, ils peuvent ne pas être attribuées pendant des périodes de haute activité de l'entreprise.

Article 8.3 | Période annuelle de référence du repos compensateur

La période annuelle visée à l'article 10.1 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'entend de l'année civile.

Article 8.4 | Journée de solidarité

La journée de solidarité pourra notamment être accomplie un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} Mai selon les modalités à définir par l'employeur ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

En cas de changement d'employeur, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 | Durée de préavis adaptée pour le salarié logé

En complément des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable, en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, le salarié logé par l'employeur bénéficie d'un préavis dont la durée est portée à 3 mois si celle-ci est plus favorable.

Le logement attribué par l'employeur doit être distingué du logement loué selon un bail d'habitation. Le bail d'habitation signé entre un employeur et un salarié est indépendant du contrat de travail. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas, dans ce cas, la résiliation du bail.

Article 9.2 | Indemnité de licenciement adaptée

Dans le respect des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable et notamment l'article 57 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, l'indemnité de licenciement du salarié cadre et technicien agent de maîtrise titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant entre 1 an et 10 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise est portée à 1/3 de mois de salaire.

Article 9.3 | Indemnité de départ à la retraite adaptée

Dans le respect des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable et notamment l'article 58 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, l'indemnité de départ à la retraite du salarié cadre et technicien agent de maîtrise ayant entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise est portée à 3 mois de salaire.

Article 9.4 | Heures pour recherche d'emploi adaptées

Dans le respect des dispositions de la convention collective nationale applicable, le nombre d'heures pour recherche d'emploi correspond à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une est fixée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur. Ces demi-journées peuvent être groupées.

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause de licenciement, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Cette disposition cesse de s'appliquer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Chapitre 10 Conditions de travail

Article 10.1 | *Congés pour évènement familiaux adaptés*

Dans le respect des modalités d'application de l'article 54.1 de de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, la durée du congé appliquée au mariage d'un enfant est remplacée par la disposition suivante :

■ 1 jour rémunéré auquel s'ajoute une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour à prendre le jour qui suit où qui précède. Cette autorisation d'absence n'est pas rémunérée. Le salarié peut toutefois utiliser ce jour-là un droit à congé acquis ou convenir d'une récupération avec son employeur.

Par ailleurs, le salarié bénéficie de deux jours de congés payés à l'occasion du décès d'un descendant en ligne directe autre que l'enfant.

Article 10.2 | *Autres congés familiaux adaptés*

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail qui ne prévoit pas de rémunération pour le congé spécifique qu'elle fixe, il est prévu que ce congé spécifique sera rémunéré dans la limite de :

- 3 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans ;
- 5 jours par an pour un enfant de moins d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

L'article L. 3142-4 du code du travail prévoit cinq jours de congés pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Article 10.3 | *Fête votive spécifique*

Il est accordé au salarié un jour annuel chômé et payé à l'occasion de la fête votive organisée dans la commune du siège de l'entreprise.

Fait le 12 mars 2024.

(Suivent les signatures.)