

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **9821** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**
(Tarn-et-Garonne)
(21 décembre 1977)

Avenant n° 96 du 18 novembre 2025

relatif à la révision complète de la convention collective du 21 décembre 1977
devenue accord collectif étendu

NOR : AGRS2697030M

IDCC : 7024, 7025, 9821

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Tarn-et-Garonne ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Tarn-et-Garonne ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

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/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 du département du Tarn-et-Garonne (ex-IDCC 9821) du 21 décembre 1977 étendue par arrêté du 1^{er} août 1978 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 Tarn-et-Garonne ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités 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 n° 96 se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu du Tarn-et-Garonne (ex-IDCC 9821), qu'il renomme « Tarn-et-Garonne (ex-IDCC 9821) accord collectif territorial étendu du 21 décembre 1977 – avenant n° 96 ».

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 : les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, de dressage, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères), les entreprises de travaux agricoles, les coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole à l'exception de celles effectuant exclusivement des opérations de déshydratation, à l'exclusion des exploitations de pépinières et d'horticulture (IDCC 8734), des exploitations forestières (IDCC 8731) et des parcs zoologiques (IDCC 7017).

Il est entendu que ces activités relèvent du champ professionnel de l'une des conventions collectives nationales applicables suivantes : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 ou 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.

Article 1.1.2 | Géographique

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1.1 du département du Tarn-et-Garonne.

Article 1.2 | Modalités d'application en entreprise

Le présent accord a vocation à compléter ou adapter, sur le champ d'application défini à l'article 1^{er}, les dispositions applicables de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, dite « PA/CUMA », ainsi que les dispositions 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 applicables 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 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 au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié.

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 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 représentants 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@tarn-et-garonne.gouv.fr, ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse : DDETSPP 82, 140, avenue Marcel-Unal, 82000 Montauban – à l'attention du « Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord Tarn-et-Garonne (IDCC 9821) accord collectif territorial étendu ». 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 mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission mixte 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 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 DDETSPP 82 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

La commission de négociation mixte paritaire ou paritaire se réunit au moins 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, 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.

En vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai indiqué. Les avenants de révision sont susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées par le code du travail.

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 s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

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 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

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 en deux exemplaires papier sont déposés à la DDETSPP 82.

Article 1.9 | *Promotion et valorisation de l'emploi agricole*

Afin de permettre le financement des actions de développement, de promotion et de valorisation de l'emploi salarié agricole, les employeurs et les salariés participent à ces actions grâce à une contribution fixée à 0,07 % du salaire brut et répartie de la façon suivante :

- part patronale : 54,16 % soit : 0,038 % du salaire brut ;
- part salariale : 45,84 % soit : 0,032 % du salaire brut.

Cette contribution est prélevée par la caisse de MSA Midi-Pyrénées Nord et reversée à l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture Tarn-et-Garonne (ANEFA Tarn-et-Garonne) chargée de mener ces actions.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et aux chapitres IV et V de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 3 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre XIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 4 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre VIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Chapitre 5 Rémunération

Article 5.1 | *Salaire (se référer à la grille nationale ou locale le cas échéant)*

Article 5.2 | *Frais professionnels*

Les frais professionnels engagés par le salarié à la demande de l'employeur font l'objet d'un remboursement sur présentation des justificatifs au plus tard à l'échéance de la paie.

Article 5.3 | *Primes et avantages divers*

Article 5.3.1 | *Prime et congé d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est destinée à récompenser la fidélité du salarié et 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 au sein d'une même entreprise, il lui est attribué une prime d'ancienneté qui récompense sa fidélité.

Ancienneté	Montant de la prime
Après 2 ans	1 %
Après 5 ans	2 %
Après 10 ans	3,5 %
Après 15 ans	5 %

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire brut du salarié. Les périodes prises en compte pour la prime d'ancienneté s'entendent pour une période d'emploi continue ou non dans la même entreprise avec prise en compte des arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, un accident de trajet, à une maladie professionnelle ou à un congé maternité ou paternité.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire brut mensuel et fait l'objet d'un décompte spécial. Son versement est effectué lors de chaque paie.

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue ou non au sein de l'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 :

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
Après 20 ans	2 jours

Les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date suivant l'ouverture de ce droit.

Article 5.3.2 | Prime TAM et cadre

Il est accordé aux techniciens et agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres une prime annuelle.

Elle sera versée en une seule fois dans le délai d'un mois après la clôture du bilan.

Le montant de la prime est le suivant :

- agent de maîtrise : 1/2 mois de salaire brut de base ;
- technicien : 1/2 mois de salaire brut de base ;
- cadre : 1 mois de salaire brut de base.

La prime sera calculée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'année civile.

Article 5.3.3 | Avantage en nature frais d'emménagement

Les frais d'emménagement, après la période d'essai, des ouvriers permanents à temps complet, c'est-à-dire autres que les saisonniers et les ouvriers permanents à temps partiel, sont à la charge de l'employeur. Ils couvrent les frais de voyage de l'ouvrier et de sa famille et les frais de transport du mobilier dans la limite de 50 kilomètres.

Article 5.3.4 | Avantage en nature frais d'emménagement des TAM et cadres

Les frais d'emménagement et de voyage du technicien, agent de maîtrise, cadre et de sa famille lors de son installation ainsi que les frais de transport du mobilier sont pris en charge par l'employeur dans la limite de 100 km.

Au-delà de cette limite, les parties décideront de la prise en charge par l'un ou l'autre des intéressés.

Article 5.3.5 | Avantage en nature

Les avantages en nature consistent dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Ces avantages, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option.

L'évaluation des avantages en nature suivra le barème MSA en vigueur.

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

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

Le régime de prévoyance complémentaire applicable aux salariés agricoles non cadres est régi par les dispositions de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres du Tarn-et-Garonne du 16 septembre 2009, annexé à la présente convention.

Le régime de complémentaire santé est régi par les dispositions de l'accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres du Tarn-et-Garonne du 16 septembre 2009, annexé à la présente convention.

Le régime de prévoyance complémentaire et de santé applicable aux techniciens, agents de maîtrise et cadres de la production agricole est régi par les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Article 7.1 | *Période d'essai adaptée*

La période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée est définie par les dispositions de la convention collective nationale applicable. Celle-ci ne se présume pas et doit être stipulée par écrit dans le contrat de travail.

La période d'essai de la convention collective nationale applicable à date de signature du présent accord n'est pas renouvelable.

Chapitre 8 Durée du travail

Article 8.1 | *Heures exceptionnelles pour travail le dimanche*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures soit 35 heures continues. 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 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.

Dans le respect du lien de subordination établi par le contrat de travail, l'employeur reste décisionnaire de la forme donnée à cette contrepartie après consultation des salariés et sous réserve du devoir d'égalité de traitement dans l'entreprise.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévu par l'entreprise.

Article 8.2 | *Heures exceptionnelles pour travail un jour férié*

Le travail un jour férié légal chômé n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. À l'exception des dispositions prévues pour le travail exceptionnel un 1^{er} mai.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles prévues par l'accord national 1981 sur la durée du travail, toute heure de travail effectuée un jour férié chômé ou le jour de la fête votive, donne lieu à une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base du salarié.

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

Dans le respect du lien de subordination établi par le contrat de travail, l'employeur reste décisionnaire de la forme donnée à cette contrepartie après consultation des salariés et sous réserve du devoir d'égalité de traitement dans l'entreprise.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévu par l'entreprise.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour qui fait suite, sauf autorisation d'absence.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 3 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours du mois ne peuvent pas dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 | Préavis

Article 9.1.1 | Durée de préavis des techniciens, agent de maîtrise et des cadres

Dans le respect des modalités d'application prévue par la convention collective nationale applicable relatives au licenciement, sauf cas justifiant le licenciement immédiat, le préavis réciproque du salarié cadre est de 3 mois.

L'employeur qui n'observerait pas le préavis doit au salarié une indemnité compensatrice égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir. Le salarié qui ne respecterait pas le préavis peut être tenu au versement de dommages-intérêts.

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Article 9.2 | Indemnité de licenciement des techniciens, agent de maîtrise et des cadres

Dans le respect des modalités d'application de la convention collective nationale applicable, le technicien, l'agent de maîtrise, ou le cadre licencié, hors cas de faute grave ou lourde, bénéficie dans le cas ci-dessous, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année de présence avec un maximum de 12 mois. Cette indemnité est due en cas de suppression d'emploi ou de cessation d'exploitation.

Elle ne s'additionne pas avec toute indemnité prévue au titre pour la rupture du contrat de travail.

Article 9.3 | Heures pour recherche d'emploi

Dans les mêmes conditions, les dispositions de l'article 9.4 de la convention collective nationale production agricole CUMA, sont adaptées ci-après :

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi est élevé à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une au choix de l'employeur et l'autre au choix du salarié.

Ces deux demi-journées peuvent être groupées à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Ce droit cesse dès le moment où le salarié a trouvé du travail.

Chapitre 10 Conditions de travail

Article 10.1 | Congés pour événements familiaux

Dans le respect des modalités d'application prévues par la convention collective nationale applicable, en lieu et place, il est accordé au salarié :

- 3 jours de congé pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 14 jours en cas de décès d'une des personnes suivantes :
 - enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - personne de moins de 25 ans à votre charge effective et permanente.

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil : 8 jours.

À partir d'un an d'ancienneté continu, il est accordé au salarié 2 jours supplémentaires pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ce qui porte le congé pour événement familial ayant pour cause le décès à 5 jours sauf pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans lorsque le salarié a acquis un an d'ancienneté.

Article 10.2 | Santé et sécurité

Les salariés effectuant des travaux pénibles, dangereux ou salissants, bénéficieront d'une majoration de salaire dont le taux devra être indiqué dans le contrat de travail écrit.

Les arrêtés du 23 juillet 1947 et du 3 octobre 1985 fixent les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants.

Article 10.3 | Matériel de travail

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée. Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux sont fournis par l'employeur. Les employeurs fournissent une tenue imperméable et une paire de bottes à chacun de leurs salariés.

Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état d'entretien, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

Chapitre 11 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Montauban, le 18 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)