

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

Convention collective nationale

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

Avenant n° 5 du 25 septembre 2025

NOR : AGRS2697033M

IDCC : 7025

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

**Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Grand Est ;
Union forestière de la région Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au 1^{er} avril 2021, l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de travail du 8 octobre 2020 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 (IDCC 7025) – a transformé, pour les entreprises de son champ professionnel, la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges (IDCC 8415) en accord collectif étendu.

Cet accord étendu complète la CCN ETARF (IDCC 7025), conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, et tel que rappelé dans le préambule de la CCN ETARF ainsi que dans son article 5.

Les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de poursuivre le dialogue social au niveau territorial en signant l'avenant n° 1 du 5 août 2021 à l'accord collectif du 1^{er} avril susmentionné venant compléter les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Cette modification a été entérinée par l'avenant n° 7 du 12 avril 2022 à la CC du 11 mars 2016 (IDCC 8415) et par l'avenant n° 5 du 12 mai 2022 à la CCN ETARF du 8 octobre 2020.

Le champ d'application de cet accord collectif concerne exclusivement le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs, du fait de son rattachement à la CCN ETARF.

La poursuite du dialogue social s'est étendue à l'ensemble de la région Grand Est, pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les entreprises de travaux forestiers, les forestiers privés au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exclusion des salariés des exploitants forestiers scieurs agricoles.

Le présent accord s'applique aux entreprises dont le siège et/ou leur(s) établissement(s) se situe(nt) dans la région Grand Est : Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Le présent accord vient compléter les stipulations de la CCN ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Article 2 | Intitulé

Le présent accord s'intitule « Accord collectif du 25 septembre 2025 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés de la région Grand Est – CCN ETARF (IDCC 7025) ».

Article 3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision

La demande en révision de l'accord modifié par le présent accord, si elle intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, peut être engagée par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ainsi modifié.

À l'issue de ce cycle électoral, la demande en révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande en révision est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et au service de l'administration compétente. Elle spécifie le ou les article(s) concerné(s).

La commission mixte se réunit sur convocation, le plus rapidement possible après la date de présentation de la lettre recommandée.

Article 5 | Dénonciation

La dénonciation de l'accord intervient selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

Article 6 | Commission d'interprétation ou de négociation

Article 6.1 | Interprétation

Aux fins de levée des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales.

La commission se réunit dans le délai minimum de 15 jours et maximum 30 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du service de l'administration compétente. Le compte rendu de la réunion est transmis aux organisations signataires du présent accord.

L'existence de cette commission d'interprétation ne remet pas en cause la possibilité de saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale ETARF, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 6.2 | Négociation

La 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.

La commission paritaire pourra se réunir sous sa forme mixte.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

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

Article 7 | Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par l'accord collectif.

Les conditions selon lesquelles le salarié participe aux commissions visées ci-dessus, aussi bien en matière d'autorisation d'absence que d'indemnisation sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord.

Article 8 | Classifications professionnelles

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe I classification 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 pour les emplois visés aux articles 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1 et 5.2.

Article 9 | Révision des salaires

Les organisations 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 accord 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.

Les salaires à la tâche sont déterminés hors frais de mécanisation, lesquels sont fixés sur les bases nationales, et joints en annexe B du présent accord.

Article 10 | *Emploi des jeunes travailleurs*

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans.

L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance et, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153-40 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans.

Article 11 | *Aménagement de l'horaire de travail*

Après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, ou par référendum et information de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;
- organiser le travail de la semaine sur 4 jours ;
- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires collectifs et/ou individuels.

Article 12 | *Repos hebdomadaire*

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de deux jours, consécutifs ou non, de repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu au maximum six fois par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Le travail du dimanche et des jours fériés est exceptionnel. Il ne peut se produire qu'en vue de la prévention ou de la lutte contre les sinistres.

Article 13 | *Jours fériés*

La liste des jours fériés légaux est la suivante : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les dispositions particulières aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle concernant les jours fériés s'appliquent aux entreprises et salariés concernés dans les conditions prévues par la réglementation – Vendredi saint et 26 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, dans les conditions fixées par l'article L. 3133-3 du code du travail et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

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

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement, à l'occasion de chaque paie, par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation, sauf pour les bûcherons-tâcherons des départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, pour qui cette indemnité est de 4,29 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 14 | Majorations de salaire

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à majoration de 100 % du salaire horaire de base.

Les heures effectuées exceptionnellement la nuit donnent lieu à une majoration de 100 %.

Les majorations pour heures de nuit, les majorations pour travaux effectués le dimanche et les majorations pour jours fériés travaillés ne se cumulent pas.

Article 15 | Congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, et du 15 décembre au 15 février de l'année suivante.

La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de ces périodes et au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Si un événement familial, ouvrant droit à congé pour événements familiaux prévu par le code du travail, ou par la CCN ETARF IDCC 7025, intervient pendant une période de congés payés, cette dernière est prolongée d'autant.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Les salariés rémunérés à la tâche (cf. les bûcherons-tâcherons) bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise, perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise.

Article 16 | Régime des absences

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général.

Dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ses fonctions, il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires, nationales ou régionales, des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord collectif, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le bûcheron-tâcheron organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse sur son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et, en tout état de cause dans les 48 heures, et fournir l'avis d'arrêt de travail.

Article 17 | *Préavis ou délai-congé*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai-congé dont la durée est fixée comme suit :

Catégories de personnel	Licenciement < 2 ans d'ancienneté	Licenciement 2 ans d'ancienneté	Démission
Ouvriers et employés	1 mois	2 mois	8 jours
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois	15 jours
Cadres	3 mois	3 mois	1 mois

La démission du salarié doit être portée à la connaissance de l'employeur par un écrit daté et signé.

Article 18 | *Équipements de sécurité*

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :

- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés ;
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité ;
- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :

- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel. En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Article 19 | Médecine du travail

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail pendant leurs horaires habituels de travail.

La durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail.

Pour indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tâcherons, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie, une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 20 | Contrat de travail forestier

Les salariés peuvent être rémunérés à l'heure ou la tâche, comme prévu dans le présent article. Il est important de rappeler que :

- lorsqu'un employeur rémunère les travailleurs qu'il emploie à la tâche, les modalités de détermination de la rémunération sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- la rémunération à la tâche ne pourra être inférieure au minimum conventionnel.

Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

Le contrat de coupe du bûcheron-tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour des travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération ;
- en application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail, est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron-tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier.

Article 21 | Conditions générales du travail à la tâche

Qualité des tâcherons

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs. Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

Obligations réciproques

Les ouvriers travaillant aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves, ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc.

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empattement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

Qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés. Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc., doivent de même être strictement observées.

Conditions de réception

Les réceptions de chantier devront se faire contradictoirement entre les parties signataires du contrat de travail, et ce avant tout enlèvement de bois sauf accord contraire et signé entre les parties.

Article 22 | *Salaires minimaux*

Les salariés à temps plein sont mensualisés sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures dès le premier mois complet de leur embauche.

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés visés à l'article 1^{er} du présent accord, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe A du présent accord, relatif aux rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés ; cette annexe est établie sur les bases de la classification professionnelle figurant à l'annexe I de la CCN ETARF.

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération figurant en annexe B du présent accord.

Article 23 | *Prime d'ancienneté du personnel au temps*

Sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet, une prime d'ancienneté est versée à chaque salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Chaque année civile complète au service de l'entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté dont le taux est révisable au 1^{er} janvier.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté correspond à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné, fixé comme suit :

- 1 % à partir de la 2^e année d'ancienneté ;
- 2 % à partir de la 3^e année d'ancienneté ;
- 3 % à partir de la 5^e année d'ancienneté ;
- 5 % à partir de la 7^e année d'ancienneté ;
- 7 % à partir de la 10^e année d'ancienneté ;
- 8 % à partir de la 11^e année d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure sur une ligne spécifique, sur le bulletin de salaire.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Article 24 | *Prime de salissure*

Un dispositif d'indemnisation est mis en place pour l'entretien des vêtements et équipements de travail obligatoires.

Ce dispositif prend la forme d'une prime de salissure forfaitaire, versée mensuellement.

Le montant de la prime de salissure est fixé à 5 MG par mois. En cas d'absence sur le mois complet, ladite prime n'est pas versée.

Cet article s'applique sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

Article 25 | Gratification honorifique

Une gratification est versée aux salariés promus par arrêté préfectoral ou arrêté du ministère du travail au titre de la médaille du travail, en considération de l'ancienneté de leurs services honorables.

Cette gratification est calculée à raison de 10 euros au minimum, par année cumulée d'ancienneté. Le coût de la médaille est pris en charge par l'entreprise, sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

En cas d'octroi de deux médailles en une seule promotion, la gratification accordée par l'employeur correspond à celle de la médaille la plus haute.

Article 26 | Paiement des salaires

Personnel mensualisé

Le paiement de la rémunération doit être effectué à échéances régulières, une fois par mois et au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, à l'exclusion des salariés à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires.

Personnel à la tâche

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit. Le bois ne peut pas être enlevé s'il n'a pas été réceptionné sauf accord contraire entre les parties. Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine, jusqu'à concurrence des 4/5^e du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

L'employeur veillera à ce que, en aucun cas, il ne s'écoule plus d'un mois entre deux réceptions consécutives.

Article 27 | Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le code du travail.

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, indemnité de la médecine du travail et indemnité des congés payés.

Article 28 | Retraite supplémentaire

Les salariés non cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire obligatoire institué par l'accord national du 8 octobre 2020, sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points, pour les salariés non cadres des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (CCN IDCC 7025).

Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite supplémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'Agirc, sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 29 | Dépôt. Extension

Le présent avenant est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – DREETS.

Un exemplaire est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 30 | Date d'application

L'entrée en vigueur du présent accord s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, au 1^{er} septembre 2026.

Fait à Nancy, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe A Rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1^{er} du présent accord, rémunérés au temps (heure ou jours) il est fait application de l'annexe 1 relative à la classification de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que de l'annexe 2 de cette même convention, relative aux grilles de rémunération, sauf grilles plus favorables au niveau territorial.

Les articles concernés de la grille des rémunérations de l'annexe II de la CCN ETARF IDCC 7025 sont rappelés à chaque rubrique de la présente annexe.

A.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.3. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture (art. 3.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.4. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 3.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.5. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.6. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.7. Prime de salissure : le montant, versé mensuellement, de la prime de salissure est fixé à 20 €.

Annexe B Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l’affiche 1 du présent accord, rémunéré à la tâche

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l’unité de produits en application des barèmes de rémunération minimaux suivants :

B.1. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,85
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	8,04
– sans mise en andain	6,90
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin :	
– avec mise en andain	8,26
– sans mise en andain	6,80
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	8,84
– sans mise en andain	7,15
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	9,51
– sans mise en andain	7,47

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	3,54
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,60
– sans mise en andain	5,13

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	7,77
Coupe à blanc étoc	7,47

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
– journée en régie sans machine	90,88
– journée en régie avec machine	86,70

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.