

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)

Convention collective

IDCC : **8422** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (Alsace)**
(14 février 2008)
(Étendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

Avenant n° 18 du 13 novembre 2025 portant accord de séparation de champ de l'accord territorial étendu du 14 février 2008

NOR : AGRS2697037M

IDCC : 7025, 8422

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

Entrepreneurs des territoires d'Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Grand Est ;

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

Union syndicale régionale Alsace agro-alimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités connexes FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord collectif territorial étendu fait suite à la volonté des partenaires sociaux, compte tenu de la mise en place, à compter du 1^{er} avril 2021, de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020

(IDCC 7025), de mettre en conformité la convention collective du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422).

Cet avenant de séparation de champ professionnel a pour objectif d'actualiser les dispositions de l'accord territorial étendu uniquement pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Par voie de conséquence cet avenant ne concerne pas les exploitations agricoles et CUMA qui continueront à appliquer les dispositions de l'accord territorial étendu du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422) dans la version en vigueur jusqu'à l'avenant n° 17 inclus.

Cet avenant à l'accord collectif territorial étendu complète les stipulations 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 par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule 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, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises en commission paritaire mixte et en commission paritaire afin de négocier le présent avenant.

Cet avenant à l'accord collectif territorial étendu se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422), devenue le 1^{er} avril 2021 un accord collectif territorial des exploitations et entreprises agricoles du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

L'objet du présent avenant est d'apporter des stipulations spécifiques ou non définies par 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 ou par les accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

Par ailleurs, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises du champ professionnel, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour vocation d'opérer une séparation de champ entre la production agricole CUMA et les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés et est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant leur siège social dans les départements du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin à l'occasion de travaux effectués dans ou en dehors de ces deux départements.

Article 3 | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant une activité définie à l'article L. 722-2, 1° du code rural et de la pêche maritime visée dans la convention collective nationale IDCC 7025.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Dénonciation

Conformément aux dispositions du code du travail, la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés totalement ou partiellement par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues par le code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Article 6 | Révision

La demande de révision de l'accord peut être engagée à tout moment :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DREETS Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 7 | Commission paritaire

Les négociations se tiennent en commission interdépartementale 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 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 8 | Commission paritaire interdépartementale d'interprétation

Les parties décident de maintenir une commission paritaire interdépartementale d'interprétation dont le siège est fixé au siège de EDT Alsace dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire interdépartementale d'interprétation, chargée de régler les différends nés de l'interprétation du présent accord se réunira à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

Elle sera composée d'un représentant des organisations patronales signataires et représentatives et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire et représentative de salariés.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs, choisi par chaque délégation parmi ses délégués. Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Grand Est ou son représentant peut siéger à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire d'interprétation.

Le secrétariat est assuré par EDT Alsace.

Elles se réunira dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elle aura été saisie du différend d'interprétation par lettre recommandée adressée au secrétariat.

L'audition des parties se fera conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les décisions de la commission paritaire interdépartementale d'interprétation sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et feront l'objet d'un procès-verbal

d'interprétation totale ou partielle, de non-accord ou d'ajournement selon le cas. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai de 30 jours maximum.

Chapitre II Droit syndical et comité social et économique

Article 9 | Participation aux réunions syndicales et paritaires

Sauf cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande trois jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances paritaires agricoles sont prévues par l'accord national sur le financement de la négociation collective en agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, devant parvenir à l'employeur quinze jours avant la réunion, les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Article 10 | Financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique

Le financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,50 % des salaires bruts. Au moment de sa mise en place, la contribution de l'entreprise ne pourra être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales et culturelles de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité social et économique.

Chapitre III Suspension, réintégration, priorité d'embauche et période d'essai

Article 11 | Suspension, réintégration, priorité d'embauche

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel ne peut constituer à elle seule un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Ce n'est que dans le cas où l'absence prolongée ou répétée du salarié désorganise le fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation et impose son remplacement que le contrat peut être rompu sous respect des conditions suivantes :

Le contrat ne peut être rompu avant l'expiration d'une période dite de garantie d'emploi de 6 mois consécutifs. Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié reprend son dernier emploi.

Pour une ancienneté supérieure à 5 ans de service continue, cette garantie d'emploi est portée à 9 mois.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 ou 9 mois selon le cas, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, le salarié conserve une priorité d'embauche pendant les six mois suivant l'expiration de la période susvisée. Le salarié licencié pour absence(s) prolongée(s) ou répétée(s) due(s) à la maladie, a droit au paiement de l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions du code du travail.

Article 12 | Période d'essai

En matière de période d'essai, il est fait application des dispositions du droit local en vigueur en Alsace-Moselle.

Chapitre IV Rémunérations

Article 13 | Rémunérations et accessoires de rémunérations

Pour l'actualisation des rémunérations et des accessoires de rémunération, la commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunira à chaque revalorisation du Smic et au moins une fois par an, au plus tard dans le mois qui suit la parution du décret de revalorisation du Smic.

À cette occasion, la partie patronale adressera aux organisations de salariés, un mois avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport indiquant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima.

Les organisations syndicales de salariés adresseront leurs revendications à la partie patronale au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Article 14 | Prime d'ancienneté

À défaut d'une prime ayant le même objet dans l'entreprise, il est versé mensuellement à chaque salarié une prime d'ancienneté établie comme suit :

% de salaire mensuel brut	Période d'acquisition exprimés en année de services continus
0 %	De 0 à 2 ans révolus
2 %	De 2 à 4 ans révolus
3 %	De 4 à 9 ans révolus
4 %	De 9 à 14 ans révolus
5 %	De 14 à 20 ans révolus
6 %	Au-delà de 20 ans révolus

Le changement de tranche s'effectue le mois suivant la date d'acquisition de la nouvelle tranche d'ancienneté.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de service les événements suivants :

- les absences injustifiées ;
- les congés sans soldes ;
- les congés sabbatiques ;
- les congés de création d'entreprises.

Le temps d'apprentissage est compté pour le calcul de l'ancienneté.

Article 15 | Prime d'assiduité

À défaut d'une prime ayant le même objet dans l'entreprise et afin de valoriser la présence et l'assiduité des salariés, une prime d'assiduité d'un montant annuel de 92 minimum garanti. Cette dernière est versée trimestriellement (soit 23 minimum garanti par trimestre) aux salariés à temps complet ou à temps partiel au *pro rata temporis* pour ces derniers, justifiant de 12 mois de services continus au sein de l'entreprise. Cette prime est versée à l'ensemble du personnel

à l'exception des cadres et est versée intégralement en cas de présence continue au cours du trimestre.

Le versement de cette prime d'assiduité ne se cumule pas avec toute autre gratification ou prime de même nature.

Les absences ci-après mentionnées ne donneront pas lieu au versement de la prime d'assiduité dans le trimestre :

- arrêt de travail pour maladie non professionnelle à partir du 4^e jour d'absence dans le trimestre ;
- absences injustifiées dès le 1^{er} jour ;
- congé sans solde dès le 1^{er} jour ;
- congé sabbatique dès le 1^{er} jour ;
- congé pour création d'entreprise dès le 1^{er} jour ;
- congé d'enseignement, de recherche et d'innovation dès le 1^{er} jour ;
- tout retard répété au-delà d'une demi-heure et n'ayant pas fait l'objet d'une information à l'employeur ou son représentant dans la journée et ayant été notifié.

Article 16 | Périodicité de la paie

Le salaire est versé au moins une fois par mois, et en tout cas avant le cinquième jour ouvré suivant l'échéance de chaque mois civil.

Article 17 | Bulletin de paie

Conformément à l'article L. 3243-2 du code du travail, un bulletin de paie est obligatoirement remis au salarié lors du paiement du salaire. Avec l'accord de celui-ci, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 18 | Remboursement de frais

Les salariés qui sont tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour le service de l'employeur et à sa demande, sont indemnisés selon le barème publié sur le site de l'Urssaf.

Chapitre V Durée du travail

Article 19 | Astreintes

19.1. Définition

L'astreinte est définie par l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et ses avenants.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention sera considérée comme un temps de travail effectif.

19.2. Organisation des astreintes

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 en ce cas que le salarié en soit averti en toute hypothèse au moins un jour franc à l'avance.

19.3. Indemnisation des astreintes

L'astreinte est indemnisée sous forme de compensation financière comme suit :

- 1 heure du salaire de base brut pour une astreinte de jour entre 6 heures et 21 heures ;
- 2 heures du salaire de base brut pour une astreinte de nuit entre 21 heures et 6 heures ;
- 3 heures du salaire de base brut pour une astreinte de 24 heures.

19.4. Indemnisation du trajet en cas d'utilisation du véhicule personnel

Dans le cas de l'utilisation du véhicule personnel, le trajet à effectuer pour se rendre du domicile au lieu d'intervention et en revenir fait l'objet d'une indemnisation kilométrique basée sur le barème publié sur le site de l'Urssaf.

Ce temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation financière correspondante.

Article 20 | Travail du dimanche

Nombre de dimanches travaillés dans l'année civile	De 1 à 5	Plus de 5
Majoration	25 %	50 %

Cette majoration est cumulable uniquement avec celle résultant des heures supplémentaires ou seront remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente.

Article 21 | Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle et doit rester exceptionnel. Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Les travaux exceptionnels de nuit, c'est-à-dire ceux exécutés entre 21 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de 25 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

Article 22 | Liste des jours fériés

Les jours fériés légaux applicables sont les suivants :

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

auxquels se rajoutent 2 jours fériés locaux (droit local Alsace-Moselle) :

- Vendredi saint ;
- Saint-Étienne.

Cette liste est purement indicative et est susceptible de modifications en fonction des évolutions législatives.

Article 23 | Rémunération des jours fériés travaillés

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1^{er} mai où la rémunération des heures effectuées sera alors doublée, les heures de travail effectuées seront payées sur la base horaire normale majorée de 25 % ou remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente.

Cette majoration est cumulaire avec celles résultant des heures supplémentaires.

Lorsque le jour férié travaillé tombe un dimanche, c'est la majoration la plus favorable qui s'applique.

Chapitre VI Congés pour événements familiaux

Article 24 | Congés pour événements familiaux

En complément des dispositions prévues par la convention collective nationale mentionnée en préambule et par le code du travail, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- 3 jours : décès d'un grand-parent ;
- 1 jour : décès d'un arrière-grand-parent.

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises dans un délai raisonnable concomitant avec l'évènement ayant donné droit au congé, et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour déterminer la durée du congé annuel payé.

Chapitre VII Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail

Article 25 | Préavis en cas de démission

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis. Sa durée est de :

Non-cadre	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	15 jours	15 jours
TAM	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	15 jours	15 jours
Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	4 semaines	6 semaines	6 semaines

Article 26 | *Préavis en cas de licenciement*

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, un préavis est appliqué de la manière suivante :

Non-cadre	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	1 mois	2 mois
TAM	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	15 jours	1 mois	2 mois
Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	1 mois	2 mois	4 mois

Article 27 | *Autorisations d'absences pour recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, le salarié de niveau I à IV a droit à des absences autorisées non rémunérées au moins égale à 2 demi-journées par semaine. Elles sont proratisées selon la durée du travail des salariés à temps partiel.

Elle est rémunérée en cas de licenciement économique si le salarié n'adhère au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Pour un cadre, l'autorisation d'absences ci-dessus visée est portée à :

Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Autorisation d'absence	4 jours	8 jours	16 jours

Ces autorisations d'absences doivent être fractionnées en plusieurs périodes dont la durée ne peut excéder 4 jours consécutifs en accord avec l'employeur.

Article 28 | *Indemnité de départ volontaire à la retraite*

Pour les non-cadres, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Pour les TAM et cadres, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :

- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le délai de préavis et le salaire à prendre en compte sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

Le salaire de référence sera calculé en prenant soit 1/3 des 3 derniers mois ou le 12^e des 12 derniers mois au plus favorable.

Chapitre VIII Apprentissage

Article 29 | Apprentissage

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de se préparer à l'examen de fin de cycle.

Chapitre IX Retraite complémentaire

Article 30 | Retraite complémentaire

Sous réserve de régimes et modalités conventionnels applicables avant 2002, tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application du présent accord collectif territorial, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :

- les salariés non cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- les salariés cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- ou auprès de tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

L'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, dont le siège est situé au 7, rue du Regard, 75006 Paris, est une institution de retraite complémentaire qui regroupe les activités des six groupes de protection sociale professionnelle dont AGRICA.

Chapitre X Dispositions finales

Article 31 | Entrée en vigueur. Dépôt et extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet au plus tôt le 1^{er} juillet 2026.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial étendu sera déposé auprès de l'unité départementale du Haut-Rhin de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Colmar.

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

Fait à Sainte-Croix-en-Plaine, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)