

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° 1 du 20 janvier 2026

NOR : AGRS2697082M

IDCC : 7025

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT Hauts-de-France ;

Fédération CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé le 13 décembre 2024 l'accord territorial pour les entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France. Cet accord étendu par arrêté du 3 septembre 2025 et publié au *Journal officiel* du 9 septembre 2025 a fait l'objet de plusieurs réserves de l'administration.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire se sont concertés pour lever certaines de ces réserves et réécrire les articles concernés.

Article 1^{er}

L'article 15 de l'accord territorial des ETAR des Hauts-de-France est annulé et remplacé par :

« Article 15

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

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

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

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

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 100 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

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

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

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

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime.

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

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

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

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 15 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

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

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

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

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime. »

Article 2 | Modification de l'article 20.1

L'article 20.1 est annulé et remplacé par :

« Article 20.1 | Recours au travail de nuit

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

Tout travail effectué de 21 heures à 6 heures est considéré comme du travail de nuit. »

Article 3 | Modification de l'article 23

Le premier paragraphe de l'article 23 est annulé et remplacé par :

« Article 23 | Période d'astreinte

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 accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention y compris le temps de trajet est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel. »

Article 4 | Modification de l'article 25

L'article 25 de l'accord territorial des ETAR des Hauts-de-France est annulé et remplacé par :

« Article 25 | Ordre des départs

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise, et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

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

À défaut d'accord entre les parties, en raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur avec l'agrément du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés. »

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord territorial régional des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 6 | Dépôt et extension

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

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 20 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)