

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

Accord national interbranche

TRAVAIL ET EMPLOI EN AGRICULTURE

Accord du 10 février 2026

relatif à de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture

NOR : AGRS2697059M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des entreprises des territoires FNEDT ;
Union nationale des entreprises du paysage Unep ;
Fédération nationale du bois FNB ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France USRTL ;
Fédération des forestiers privés de France FFPPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

et d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En 2008, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole ont conclu un accord sur les conditions de travail pour poser un certain nombre de dispositifs dans le paysage comme références sur ce sujet. C'est dans ce cadre qu'a été mise en place la CPNACTA (commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture) et que les CPHSCT (commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont été renforcées.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent avant tout à rappeler que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Aujourd'hui, les récentes transformations de la société et du travail amènent à repenser un accord dédié à de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture, d'autant que, pour

assurer la pérennité de l'agriculture, le salariat prendra une part de plus en plus importante pour le renouvellement des générations.

En examinant les politiques existantes, les innovations technologiques et les pratiques agricoles durables, il est possible de trouver des solutions novatrices pour aboutir à des conditions de travail plus justes et améliorer la qualité de vie des acteurs clés du secteur agricole. Cet enjeu complexe nécessite une approche multidimensionnelle et un travail étroit entre les différents acteurs, les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et la société civile, afin de créer un avenir plus équitable et durable pour ceux qui œuvrent quotidiennement à nourrir nos communautés.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole aspirent à instaurer un environnement propice à l'épanouissement professionnel, favorisant la santé physique et mentale des salariés, tout en garantissant le respect de leurs droits fondamentaux. Elles reconnaissent la nécessité de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que l'importance de la formation continue et du développement des compétences pour assurer une progression professionnelle durable et entretenir notre environnement.

Elles estiment par ailleurs que l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, dans le respect des exigences légales et réglementaires, participe grandement aux enjeux économiques de l'entreprise.

Par la négociation, elles s'engagent à établir des normes exemplaires pour l'ensemble du secteur, démontrant ainsi leur engagement envers le respect, la justice sociale et le progrès durable.

Il est important de souligner que les conditions de travail ne se résument pas aux éléments matériels mis à la disposition des salariés. D'autres aspects sont tout aussi déterminants : les facteurs physiques et environnementaux, les facteurs organisationnels, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques. Tous ces éléments ont un impact plus ou moins grand sur les salariés mais également sur l'efficacité de l'organisation. Cela passe par un bon management et des relations de travail saines. Réunis, ces facteurs peuvent permettre de renforcer le sentiment d'appartenance.

Cet accord vient sceller la nouvelle dynamique à donner aux conditions de travail et d'emploi pour qu'elles participent activement à la politique d'attractivité des métiers et de la qualité de vie au travail en agriculture.

Enfin, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole invitent les acteurs du dialogue social dans les branches et dans les territoires à se saisir du contenu du présent accord pour le déployer au plus près des besoins du terrain.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, elles répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Les principes

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à rappeler certains fondamentaux qui contribuent à l'objectif visé dans l'accord : améliorer l'environnement professionnel et les modalités de travail dans les entreprises agricoles.

Ces fondamentaux s'articuleront avec l'ensemble des dispositions développées dans les chapitres suivants.

Article 1.1 | *L'accueil*

Les parcours d'intégration varient en fonction de la taille de l'entreprise, de sa structure organisationnelle et de la nature des activités de l'interbranche agricole.

L'accueil doit permettre au salarié de pouvoir s'approprier son futur cadre de travail. Pour ce faire, l'employeur doit s'assurer que le lieu de travail est adapté pour recevoir un salarié, c'est-à-dire qu'il répond aux normes fixées par le code du travail (vestiaire, commodités...).

Toutefois, quelle que soit l'entreprise, l'intégration doit débiter par une phase d'accueil prise sur le temps de travail. Cette phase doit être suffisamment conséquente pour permettre une bonne compréhension de l'entreprise. Les nouveaux salariés sont ainsi familiarisés avec l'environnement de travail, les normes de sécurité et les protocoles spécifiques à l'entreprise. Cette phase inclut une présentation des membres de l'équipe et des responsabilités de chacun.

Le parcours d'intégration est un processus organisé visant à intégrer un nouveau salarié au sein d'une entreprise. Il clôt le processus de recrutement.

L'objectif du parcours d'intégration est de permettre de fidéliser rapidement le nouveau salarié et de lui donner envie de rester dans l'entreprise. C'est le moment où le salarié découvre réellement l'entreprise et l'environnement dans lequel il va évoluer, travailler et s'épanouir. C'est pourquoi l'employeur prend soin de vérifier l'efficacité de cet accueil lors d'un entretien.

Pour les employeurs, les enjeux du recrutement sont importants. Chaque entreprise a sa propre organisation et met en place des règles de fonctionnement. En plus des documents que l'employeur a l'obligation de remettre et/ou donner au salarié lors de son embauche, le parcours d'intégration permet à l'employeur de donner au salarié toutes les informations utiles pour bien évoluer dans l'entreprise. L'employeur veillera à ce que l'ensemble de ces informations puissent être retrouvées facilement par le salarié (par voie d'affichage, par voie dématérialisée, ou placées à un endroit dédié à cet effet).

De même, des applications et des plateformes en ligne peuvent être mises à disposition des salariés afin de leur fournir des informations sur le secteur professionnel de l'entreprise, voire sur l'entreprise (ses processus et ses politiques). Cela permettrait également d'informer et de sensibiliser les salariés sur les conditions inhérentes à leurs activités.

Certaines entreprises ou exploitations agricoles adoptent des approches plus personnalisées en assignant des référents aux nouveaux salariés. Basé sur le double volontariat (référént/salarié), ces référents, souvent des membres expérimentés de l'équipe, jouent un rôle essentiel en guidant les nouveaux salariés, en partageant leur expérience et en facilitant leur intégration sociale au sein de l'entreprise pendant une période déterminée. Le référent se verra remettre un descriptif de son rôle.

À cet effet, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole sollicitent l'Anefa (association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) ou les opérateurs de compétences dans la dimension formation pour qu'ils élaborent différentes propositions de parcours parmi lesquelles les entreprises pourront choisir en fonction de leurs activités et leur fonctionnement. Elles rappellent qu'une approche holistique, combinant accueil, formation, accompagnement et utilisation des technologies, contribue à créer un environnement propice à l'intégration réussie des nouveaux salariés dans le secteur agricole. Ce travail peut être réalisé territorialement.

Article 1.2 | *La formation*

Un autre aspect crucial est la formation professionnelle. Qu'elle soit réalisée dans l'entreprise ou dans le cadre d'un dispositif organisé par un organisme dédié, la formation va permettre d'améliorer les compétences et l'autonomie spécifiques nécessaires aux tâches agricoles,

qu'il s'agisse de la manipulation des équipements, des animaux, des techniques de culture (exemples : plantation et entretien) ou de la gestion des récoltes.

Elle participe à l'évolution des emplois, au maintien dans l'emploi ainsi qu'au développement des compétences, à l'acquisition d'une qualification plus élevée et à l'émancipation du salarié.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole insistent sur l'importance pour les entreprises d'inciter leurs salariés à suivre la formation de sauveteur secouriste du travail (SST). Cette recommandation vise à sensibiliser les employeurs à leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité et à préparer les salariés à intervenir efficacement en cas d'accident ou de situation d'urgence sur le lieu de travail.

Par l'acquisition des compétences spécifiques de la formation SST, les salariés formés seront plus à même de :

- repérer les situations dangereuses dans l'entreprise, et si possible les éventuels lieux d'intervention, et savoir à qui et comment relayer ces informations ;
- participer à la mise en œuvre d'actions de prévention et/ou de protection ;
- savoir qui et comment alerter en fonction de l'organisation des secours dans l'entreprise ;
- maîtriser les conduites à tenir et les gestes de premiers secours (mettre en sécurité la personne accidentée, réagir face à un saignement ou un étouffement, utiliser un défibrillateur et pratiquer un massage cardiaque...).

La présence dans l'entreprise de personnes formées en SST permet de réduire les risques et contribue à la protection des salariés, mais quoi qu'il en soit c'est l'employeur qui reste responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Pour les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole, promouvoir ces formations est aussi une manière de valoriser les compétences des salariés et de renforcer leur employabilité, tout en consolidant une culture de prévention dans l'ensemble de la profession.

Enfin, l'employeur informe ses salariés de la possibilité d'utiliser leur compte professionnel de prévention dit « C2P ».

Article 1.3 | La participation active des salariés à l'amélioration des conditions de travail

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. L'amélioration des conditions de travail ne saurait être étudiée par le prisme de la notion de rentabilité.

L'intégration des idées des salariés relatives à l'amélioration des conditions de travail en agriculture repose sur la conviction fondamentale que ceux qui exécutent les tâches au quotidien sont souvent les mieux placés pour identifier les défis et les opportunités d'amélioration.

Cette approche reconnaît la valeur intrinsèque de l'expérience pratique des salariés agricoles, considérant leurs connaissances comme une ressource précieuse dans l'évolution positive de l'environnement professionnel et dans l'amélioration des conditions de travail.

Ainsi, le salarié :

- alerte et informe son encadrement en cas de problème relatif à la santé et à la sécurité ;
- participe à l'amélioration de l'ensemble des procédures et des actions mises en œuvre, notamment dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- sollicite toutes formations complémentaires qu'il pourrait juger utiles ;
- peut à tout moment demander à être reçu par le médecin du travail, en dehors des examens médicaux obligatoires ;

- peut se retirer de certaines situations qu’il juge dangereuses dans le respect des règles relatives au droit de retrait ;
- dispose d’un droit d’expression sur la nature et les conditions de travail.

En encourageant la participation active, les entreprises agricoles visent à créer un partenariat entre employeurs et salariés, favorisant un échange constant d’idées et de perspectives. Cette dynamique contribue non seulement à une meilleure compréhension des réalités du terrain, mais également à une mise en œuvre plus efficace de solutions novatrices et adaptées. Ces échanges font partie intégrante du temps de travail.

La possibilité donnée aux salariés de s’exprimer et d’être entendus sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu’ils produisent, sur l’efficacité du travail, est l’un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie et des conditions de travail et du sens donné au travail. Ce dialogue professionnel permet également d’améliorer la qualité de la production et des produits. Il doit également avoir lieu dans les instances dédiées, dans les CPHSCT particulièrement.

Ces échanges contribuent à créer des relations respectueuses et à développer un climat de confiance réciproque. Ces modes d’expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel, ni au pouvoir hiérarchique. De la même façon, les responsables hiérarchiques et les élus des institutions représentatives du personnel veillent à respecter les possibilités d’expression des salariés, organisées dans un tel cadre.

La participation des salariés à l’amélioration des conditions de travail en agriculture est un temps de travail rémunéré.

Le temps de participation doit être suffisamment conséquent avec des temps de discussions directes réguliers entre les salariés et l’employeur et non de brefs échanges ne permettant pas d’associer pleinement le salarié.

Article 1.4 | Les dispositifs de prévention

La prévention des risques professionnels recouvre l’ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre vers le bien-être au travail. Il s’agit d’une obligation qui s’impose à l’employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le code du travail.

Elle s’inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises, visant à supprimer les risques d’accident du travail et de maladies professionnelles et leurs conséquences humaines, sociales et économiques.

La démarche repose sur neuf principes généraux applicables aux différentes situations de travail :

- éviter les risques, c’est-à-dire supprimer le danger ou l’exposition au danger ;
- évaluer les risques, c’est-à-dire apprécier l’exposition au danger et l’importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener ;
- combattre les risques à la source, c’est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires ;
- adapter le travail à l’homme, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé ;
- tenir compte de l’évolution de la technique, c’est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l’est moins, lorsqu’un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres ;

- planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement ;
- donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes ;
- donner des instructions appropriées aux salariés, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Les organisations patronales et syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent qu'il existe des instances et des dispositifs leur permettant de renforcer cette prévention. Parmi eux :

a) La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

La CPHSCT est une instance de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux.

Elle s'adresse principalement aux petites entreprises des secteurs professionnels agricoles de moins de 11 salariés. Son rôle est d'améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Elle peut être départementale ou pluridépartementale et se réunit au minimum une fois par semestre.

Ses missions sont multiples : elle est à l'écoute des difficultés rencontrées par les employeurs et les salariés en matière de santé sécurité au travail, elle s'efforce de repérer et diffuser les bonnes pratiques et elle impulse des actions départementales.

Les employeurs et les salariés peuvent solliciter les CPHSCT.

b) Le comité social et économique (CSE)

Le CSE est un acteur clé pour veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, en agissant à la fois de manière préventive et en intervenant en cas de problème. Si, en fonction des effectifs de l'entreprise, les attributions du CSE peuvent varier, l'employeur doit veiller à le consulter sur ces thématiques.

Le salarié peut également saisir le CSE en cas de besoin.

c) Les dispositifs financiers

Plusieurs dispositifs d'accompagnement de projets de prévention en entreprises et exploitations agricoles sont mis en œuvre par les MSA. Chaque dispositif correspond à un stade d'appropriation de la culture de prévention et il appartient aux partenaires sociaux d'en faire la promotion et de participer activement à leur mise en place et à leur fonctionnement.

c.1. Le dispositif « aide financière simplifiée agricole » ou AFSA

L'AFSA intéresse les TPE (entreprises de 0,5 à 10 salariés ETP) et a pour objectif de « mettre en mouvement » les chefs d'exploitation et de petites entreprises sur les questions de santé sécurité au travail, en leur faisant mettre en œuvre une première action de prévention.

L'AFSA se réalise en trois étapes : le diagnostic et le conseil, l'étude du dossier et le versement de l'aide. Le montant de l'accompagnement financier est *a minima* de 250 € et plafonné à 3 000 € (à la date de signature de l'accord). Chaque projet de prévention doit s'inscrire dans les priorités du plan santé sécurité au travail de la MSA.

c.2. Le dispositif des contrats de prévention

Ce dispositif vise plutôt les petites et moyennes entreprises agricoles (moins de 200 salariés ETP), désireuses d'être accompagnées dans la mise en œuvre d'un véritable programme pluriannuel de prévention des risques professionnels et d'acquérir une certaine autonomie en matière de management de la prévention.

Cet accompagnement technique et financier s'articule autour de 4 étapes-clés :

- établir le diagnostic : identifier et classer par importance les postes pénibles et les situations de travail à risque de l'entreprise (à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- construire le projet de prévention : définir avec les salariés les actions à mettre en œuvre, les planifier et les chiffrer. Faire valider le projet et signer le contrat ;
- réaliser le projet : apporter un soutien et une expérience à l'entreprise durant toute la mise en œuvre du projet ;
- faire le bilan : mesurer avec l'entreprise les effets des actions menées.

Article 1.5 | *Le management*

La qualité du management et des relations au travail est un élément déterminant pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi.

Pour gérer au mieux l'organisation et la charge de travail des salariés, tout salarié amené à encadrer du personnel doit être formé au management d'équipes. Doter les managers des compétences et des moyens, notamment humains, pour permettre d'exercer leurs missions et accompagner les professionnels constitue un objectif pour améliorer la qualité de vie au travail des professionnels.

Les actions en faveur du management et des relations de travail portent plus largement sur la reconnaissance au travail, la bonne communication, la concertation ainsi que la prévention des tensions. Une attention doit être également portée sur le climat ambiant afin de préserver les valeurs suivantes : l'esprit d'équipe, le soutien, la courtoisie, la confiance, l'entraide et la convivialité.

Le suivi de la carrière et de la formation professionnelle continue des salariés par des entretiens individuels et professionnels à fréquence régulière, sont des éléments indispensables à un management de qualité.

Il appartient également à l'employeur de se former en la matière et de déployer les principes énoncés au 3^e alinéa du présent article.

Article 1.6 | *L'égalité professionnelle*

Aucune forme de discrimination n'est tolérée et ce, dès le processus de recrutement et tout au long de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle s'entend entre les salariés occupant des emplois similaires, entre les femmes et les hommes, entre les salariés de nationalités différentes, etc.

Un nouvel état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle en agriculture est à réaliser. À cette fin, les partenaires sociaux saisissent la CPNE.

Les actions en faveur de l'égalité professionnelle pour tous portent notamment sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, la rémunération, le droit à la déconnexion, l'insertion des salariés en situation de handicap, l'exercice de mandats syndicaux.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole demandent que les entreprises veillent à ce que les périodes liées à des événements personnels (comme l'arrivée d'un ou plusieurs enfants dans le foyer, le congé parental, les congés pour accompagner un proche malade, le décès d'un membre de la famille, les accidents de la vie...) n'aient pas de répercussions sur les parcours professionnels.

Ainsi, un entretien sera organisé avant le départ d'un de ces congés pour aborder l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé et la réorganisation éventuelle des tâches durant l'absence. Un entretien devra être organisé à la reprise afin d'évoquer les modalités de retour.

Une attention particulière doit être portée aux salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, les salariés et les employeurs seront sensibilisés à la lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel et moral.

Chapitre 2 Les conditions de travail

Ce chapitre, à travers ses différentes thématiques, vise à fournir une appréhension globale et approfondie des conditions de travail en agriculture, avec l'objectif d'améliorer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés agricoles.

Article 2.1 | Diagnostic de branche

La branche professionnelle remplit un rôle majeur en matière de négociation, d'information, d'incitation et d'appui dans les démarches de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail.

C'est pourquoi, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole conviennent que chaque branche organise un suivi des questions relatives à la qualité de vie et des conditions de travail.

À cette fin, elles attendent l'établissement d'un diagnostic par branche, outil essentiel pour permettre d'identifier les caractéristiques spécifiques des conditions de travail et les risques spécifiques à chaque branche. Il appartient à chaque commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) d'organiser la mise en place et la restitution de ce diagnostic pour nourrir le travail de la branche.

Par ailleurs, un suivi de la réalisation de ces diagnostics sera réalisé par la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA), laquelle vérifiera leur réalisation et mettra en place des réunions de présentation et de partage. En cas de défaillance de la branche, la CPNACTA pourra être amenée à déterminer le contenu et la forme des diagnostics. En tout état de cause, ces diagnostics contiendront au minimum un état des lieux et une analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles. La CPNACTA pourra également saisir la CPPNI de la branche si aucune action n'est mise en place par la branche.

Les branches sont invitées à travailler avec les instances détenant les données pour parvenir à un diagnostic complet, notamment la CCMSA (caisse centrale de la mutualité sociale agricole), le MAASA (ministère de l'agriculture de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire), l'ANACT (association nationale de l'amélioration des conditions de travail).

Article 2.2 | Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est obligatoire dès la première embauche.

Il permet d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salariés agricoles. Il constitue une base indispensable pour mettre en place des actions de prévention efficaces. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi.

Il doit être révisé tous les ans et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; ainsi que lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (exemple : un accident du travail).

Le DUERP consigne le résultat de l'évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire :

- qu'il repère les risques qu'ils soient physiques, chimiques, biologiques ou psychosociaux ;
- qu'il analyse la probabilité et la gravité de ces risques pour chaque tâche ou poste de travail ;

- qu’il identifie les actions concrètes pour éliminer ou, à défaut, réduire les risques par la mise en place par exemple de dispositifs de sécurité, de formations ou d’ajustements ergonomiques ;
- qu’il vérifie régulièrement la pertinence et l’efficacité des mesures de prévention adoptées.

Si le DUERP reste sous la seule responsabilité de l’employeur et s’inscrit dans le cadre de son obligation générale d’assurer la sécurité physique et mentale des salariés, son élaboration doit résulter d’une approche collective. Dans cet objectif, l’employeur associe les salariés à cette démarche.

De même, l’employeur réunit les salariés et/ou leurs représentants, une fois par an, sur leur temps de travail, et dès que de nouveaux procédés modifiant l’organisation du travail sont introduits, de nouveaux équipements de travail sont à utiliser ou de nouveaux risques apparaissent, afin d’adapter le DUERP en conséquence.

Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus à la disposition des salariés actuellement dans l’entreprise mais également à la demande d’anciens salariés. Il doit être conservé 40 ans.

Article 2.3 | Manutention manuelle

Sont considérées comme manutentions manuelles, toutes opérations de transport ou de soutien d’une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l’effort physique d’un ou plusieurs salariés.

Conformément aux dispositions légales :

- pour porter de manière habituelle des charges de plus de 55 kg, le salarié doit avoir été reconnu apte par le médecin du travail. En tout état de cause, les organisations patronales et les organisations syndicales de l’interbranche agricole décident que les charges ne peuvent être supérieures à 80 kg ;
- pour les femmes, la charge maximum est de 25 kg. Il leur est également interdit de transporter à l’aide d’une brouette des charges supérieures à 40 kg (brouette comprise). Le transport de charges à l’aide d’un diable, quel que soit son poids, est strictement interdit pour la femme enceinte ;
- le jeune (moins de 18 ans) ne peut pas effectuer de travaux de manutention pour le port de charges supérieures à 20 % de son poids sans avis préalable du médecin du travail.

Le degré de contrainte est apprécié en fonction des efforts à fournir, des conditions d’exécution et de leur durée.

Prenant en compte ces valeurs comme les maximales autorisées par la loi, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole rappellent qu’il appartient à l’employeur, dans le cadre de ses prérogatives en matière de santé et de sécurité, de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention adaptées pour réduire le poids et le port de charge. Pour ce faire, l’employeur pourra s’inspirer des recommandations émises par les différents organismes (INRS, AFNOR, etc.).

À cette fin, il doit organiser le travail de manière à limiter au minimum les manutentions manuelles, notamment en mettant en place :

- des moyens d’équipements adaptés avec, par exemple, l’utilisation de matériel de levage permettant de diminuer les efforts physiques des salariés ;
- une organisation des tâches pour prendre en compte les capacités des salariés pour éviter la répétition des mêmes mouvements ;
- une conception plus ergonomique des postes de travail pour éviter les mouvements contraignants et les postures inconfortables ;

- une information sur les risques liés à la manutention en cas de non-respect des préconisations d’usage et un enseignement relatif aux bonnes techniques de levage ;
- et des visites médicales régulières pour surveiller l’état de santé des salariés concernés.

Si nécessaire, un temps d’échauffement et de préparation à la tenue du poste impliquant une manutention manuelle, compris dans le temps de travail, est mis en place.

Différents dispositifs existent pour accompagner les entreprises dans ces démarches que ce soit en matière d’informations et/ou de conseils techniques ou en matière de financement. La MSA, tout comme les CPHSCT ou le CSE doivent être des partenaires à privilégier. À ce titre, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole rappellent l’existence des conseillers en prévention de la MSA, lesquels peuvent accompagner les entreprises dans l’établissement des plans de prévention.

Article 2.4 | Évolutions climatiques

Les évolutions climatiques engendrent une modification des conditions de travail et imposent de nouvelles contraintes aux salariés. Le présent article vise à exposer les adaptations nécessaires pour faire face à ces défis environnementaux.

Le travail en cas de fortes chaleurs

Un plan d’adaptation dédié spécifiquement aux risques professionnels liés aux changements climatiques, est à mettre en œuvre par l’employeur. La plupart des dispositifs visant à prévenir ces risques s’inscrivent dans une logique de gestion d’évènements jugés exceptionnels, comme les vagues de chaleur en période de canicule.

En période de fortes chaleurs, des niveaux de vigilance canicule sont mis en place par Météo France :

- le niveau de vigilance verte : pas de vigilance particulière ;
- le niveau de vigilance jaune pic de chaleur (chaleur intense pendant 1 à 2 jours) ou épisode persistant de chaleur (supérieur à 3 jours mais seuils départementaux non atteints) ;
- le niveau de vigilance orange : canicule, soit une période de chaleur intense pendant trois jours et trois nuits consécutifs, les seuils départementaux sont dépassés ;
- le niveau de vigilance rouge : canicule extrême, exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique.

L’employeur doit être attentif aux informations données quotidiennement par les autorités pendant la période de vigilance, notamment aux arrêtés préfectoraux pouvant ordonner une suspension d’activité en lien avec la canicule.

En phases de vigilance rouge et orange, l’employeur doit procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus pour adapter l’organisation du travail en conséquence voire, faire cesser le travail s’il considère les salariés en danger.

Même si la réglementation ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il serait interdit de travailler, l’employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. En particulier, dans le cadre du DUERP, après discussion avec les salariés, il doit identifier les postes et les tâches à risque en cas de fortes chaleurs et envisager les actions de prévention.

Différentes mesures contribuent ainsi à la réduction des risques en cas de périodes de chaleur intense correspondant aux périodes visées à partir de la vigilance jaune. En dehors de la mise à disposition systématique d’eau potable et fraîche en quantité suffisante, soit 3 litres, pour le rafraîchissement et l’hydratation et à défaut, de précautions spécifiques mises en place dans

l'entreprise, l'employeur doit appliquer les mesures compatibles avec les activités des salariés parmi celles-ci :

- l'aménagement des horaires de travail (dans le respect des règles relatives à la durée du travail) ;
- la réorganisation du travail ;
- la limitation du recours au travail isolé ;
- la mise en place de pauses régulières et/ou plus longues aux heures les plus chaudes et dans la mesure du possible, dans un endroit ombragé. Ces temps de pause sont indemnisés dans le cas où aucun autre aménagement n'a pas pu être mis en œuvre comme la modification des horaires d'embauche et de débauche permettant de limiter l'exposition des salariés aux heures les plus chaudes de la journée ;
- la fourniture d'équipement de protection individuelle (EPI) permettant de limiter ou de compenser les effets de fortes températures ainsi que de protéger des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- pour les locaux fermés, le renouvellement de l'air pour éviter la montée de la température ;
- le rappel aux salariés sur les risques liés à la chaleur et les attitudes à adopter (hygiène de vie : s'hydrater régulièrement, se vêtir de manière adaptée, etc.) ;
- l'information et la sensibilisation des salariés sur les signes d'alerte de coups de chaleur et les mesures de sécurité à adopter en cas de nécessité de porter secours à un salarié.

Le travail en cas d'intempéries intenses

La même vigilance doit être observée lors des périodes d'intempéries intenses pouvant provoquer des inondations par ruissellement et par débordement des cours d'eau, mais aussi des glissements de terrain, des coulées de boues et des laves torrentielles (coulées de débris) afin d'apporter les mesures adaptées pour assurer la protection des salariés.

En cas de danger grave et imminent, le salarié est fondé à exercer son droit de retrait, c'est-à-dire quitter son poste de travail ou refuser de s'y rendre, après avoir alerté son employeur. Le salarié peut exercer ce droit de retrait et interrompre son activité jusqu'à ce que l'employeur ait mis en place les mesures de protection adaptées mettant fin à la situation dangereuse.

Dans le cadre de la gestion des risques, pour anticiper la gestion de la continuité d'activité en cas d'évènement exceptionnel et sécuriser les bonnes conditions de travail des salariés, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole invitent les employeurs à prévoir ces évènements et à penser avec leurs salariés, un plan d'adaptation dans le DUERP. Il en va de même pour la protection contre les nouvelles espèces invasives (moustique tigre, frelon asiatique) et d'éventuelles maladies ponctuelles voire d'épidémies (maladie de Lyme, épizootie transmissible à l'homme...).

Au-delà des phénomènes climatiques ponctuels, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole décident de saisir la CPNE pour poursuivre les travaux menés sur les conséquences des changements climatiques en s'attachant notamment aux évolutions des emplois et des organisations de travail.

Article 2.5 | *Produits phytosanitaires et biocides*

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole préconisent une utilisation raisonnée des produits chimiques. Elles demandent aux pouvoirs publics que des moyens conséquents soient consacrés à la recherche et l'innovation dans le but d'utilisation de solutions alternatives. Elles rappellent que l'utilisation des produits phytosanitaires est conditionnée à la détention d'un certificat individuel produits-pharmaceutiques (« Certiphyto » applicateur/décideur). Elles attendent que des informations

précises sur les produits, et notamment sur les éventuels risques encourus en cas d'exposition lors de leur utilisation et les protections à mettre, soient données aux salariés.

Lorsqu'ils sont mal utilisés et sans les mesures de prévention incontournables, les produits phytosanitaires peuvent présenter des risques notamment pour la santé.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole insistent sur l'importance de la formation régulière des utilisateurs, sur la mise en place de mesures collectives de prévention éliminant ou, à défaut, réduisant leur exposition et sur la nécessité d'apporter des mesures de protection efficaces et individuelles lorsque cela est indispensable.

De façon générale, l'employeur évalue les risques encourus pour la santé et la sécurité des salariés pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux. Cette évaluation est précisée dans le DUERP. Elle est renouvelée périodiquement, notamment à l'occasion de toute modification importante des conditions pouvant affecter la santé ou la sécurité des salariés. Les mesures de prévention qui y figurent visent prioritairement à les éliminer.

Il doit également établir une liste actualisée des salariés susceptibles d'être exposés aux agents chimiques dits CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) 1A et 1B. Cette liste indique pour chaque salarié visé, les substances concernées et, lorsqu'ils sont connus, la nature, la durée et le degré d'exposition. Il tient à la disposition de chaque salarié, les informations de la liste le concernant individuellement et à la disposition des salariés et du CSE, les informations de la liste présentées de manière anonyme. Il doit également la communiquer au service santé au travail de la MSA.

Les temps d'habillage et de déshabillage (y compris le temps de la douche lorsqu'elle est obligatoire) liés au port obligatoire d'EPI dans le cadre d'une exposition aux produits chimiques, sont intégrés au temps de travail.

Pour les salariés exposés à des produits identifiés comme cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques, un suivi médical renforcé doit être observé. Ces salariés bénéficient :

- d'un examen médical d'aptitude réalisé avant l'affectation au poste ;
- d'un renouvellement de cette visite médicale par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite du médecin du travail ;
- d'une visite de mi-carrière aux 45 ans du salarié.

Ayant conscience qu'un suivi régulier participe à la préservation de la santé des salariés, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole sont favorables à la mise en place de visite annuelle pour ces salariés, sous réserve que les services de santé soient en mesure de les assurer. Pour cela, elles s'engagent à adresser aux autorités compétentes un courrier paritaire demandant que des moyens soient mis en œuvre pour qu'il y ait suffisamment de médecins du travail.

Enfin, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent que les délais de rentrée, après intervention, doivent être respectés afin de garantir la sécurité des salariés.

Article 2.6 | Équipements et tenues de travail

Les équipements de protection individuelle (EPI) et les tenues de travail jouent également un rôle primordial dans la protection de la santé et la sécurité des salariés. L'utilisation adéquate de ces équipements permet de réduire significativement les risques d'accidents et de maladies professionnelles.

Pour autant, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à rappeler que l'utilisation des EPI n'est à envisager que lorsque les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques ont été épuisées. La protection collective doit être priorisée et privilégiée.

Les EPI doivent être appropriés aux risques, adaptés au salarié et compatibles avec le travail à effectuer. Une analyse du poste pour prendre en compte les contraintes de la situation de travail est nécessaire. Les employeurs sont appelés à porter une attention particulière à la morphologie/physiologie de leurs salariés et aux principes ergonomiques afin qu'ils puissent travailler de façon sécuritaire, confortable et efficace (confort thermique, aisance...). Dans cet objectif, l'employeur invite les salariés à participer à la sélection des EPI.

Les EPI sont à la charge des employeurs et fournis gratuitement par l'employeur aux salariés. En plus du soin que le salarié est tenu d'apporter à ses EPI, l'employeur doit vérifier leur bon fonctionnement et assurer leur maintien dans un état satisfaisant par les entretiens, les réparations et remplacements nécessaires. L'employeur doit également former les salariés au port et à la bonne utilisation des EPI et veiller à leur utilisation effective. Le port des EPI relevant de son obligation de résultat en matière de sécurité, l'employeur est fondé à appliquer une échelle de sanctions graduelles vouées à faire respecter cette obligation en cas de non-port par ses salariés des EPI prescrits.

Certains EPI nécessitent des procédés de lavage qui ne peuvent être assurés à domicile pour éliminer correctement et en sécurité certaines substances et éviter une dégradation de leurs qualités protectrices (usage de lessives spécifiques, post-traitement...). Il appartient alors à l'employeur de prendre en charge cet entretien et, le cas échéant, d'en définir avec les salariés les modalités (le coût de cet entretien restant à la charge de l'employeur).

Par ailleurs, lorsque les salariés effectuent des travaux à caractère insalubre ou salissant, l'employeur doit leur fournir les vêtements de travail appropriés.

L'employeur ne respectant pas ses obligations en matière d'équipement de protection individuelle (EPI), s'expose à plusieurs types de sanctions, pouvant être financière, administrative et même pénale :

- sanction pécuniaire : en cas d'accident du travail en l'absence d'EPI, la faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue ;
- sanction administrative : en cas de manquement constaté par procès-verbal, dans les situations graves, l'inspection du travail peut exiger la mise en conformité immédiate, en menaçant d'une fermeture administrative si les équipements de sécurité ne sont pas fournis ;
- sanction pénale : en cas d'infraction constatée, une amende de 3 750,00 € (montant en vigueur à la date de la signature du présent accord). En cas de récidive, l'amende peut être doublée, voire entraîner une peine d'emprisonnement.

Dans le but de créer un sentiment d'appartenance à l'entreprise, les employeurs sont invités à réfléchir à la fourniture de tenues en dehors du cadre réglementaire obligatoire strict. Cela peut s'avérer pleinement opérant pour protéger les salariés des conditions climatiques (froid, pluie, soleil) mais aussi pour tout vêtement de travail du quotidien. Les règles sur le port et l'entretien sont fixées dans l'entreprise.

Chapitre 3 Qualité de vie et des conditions de travail

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole s'accordent pour promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans les entreprises agricoles quel que soit leur effectif.

Article 3.1 | Définition

La QVCT est une approche collective qui vise à améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation.

Elle peut être appréhendée comme une stratégie de modernisation du secteur agricole, alliant protection des salariés et réponse aux attentes sociétales.

Article 3.2 | Les acteurs

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à rappeler qu'une collaboration efficace entre les différents acteurs concernés favorise la mise en place d'une culture de prévention au sein de l'entreprise, réduisant ainsi les risques professionnels et contribuant au bien-être des salariés.

Les principaux acteurs sont les suivants :

- l'employeur : acteur principal de la prévention en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur est, de ce fait, assujéti à une obligation de prévention : garantir la santé et la sécurité des salariés. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés ;
- les salariés : en conformité avec les instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes autour de lui, concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Cette obligation de sécurité doit s'opérer sans qu'il soit nécessaire que le salarié ait reçu une délégation de pouvoirs et dans la mesure des moyens mis à sa disposition pour le faire ;
- les représentants du personnel : ils sont les intermédiaires à privilégier pour recevoir des signalements de la part des salariés concernant des situations dangereuses ou des problèmes liés à la sécurité. Ils peuvent jouer un rôle crucial dans la communication des informations relatives à la santé et à la sécurité. Ils participent à la sensibilisation des salariés aux risques, aux mesures de prévention et aux bonnes pratiques à adopter.

Les instances dédiées à la santé et à la sécurité au travail : le service santé au travail de la MSA et particulièrement le médecin du travail, tout comme les CPHSCT ou le CSE, sont des acteurs importants en matière de santé, aussi bien physique que mentale.

Le rôle des partenaires sociaux au sein de ces instances est également primordial, puisqu'ils sont force de propositions et prennent des décisions sur l'utilisation des fonds de la prévention.

Article 3.3 | Les lieux d'accueil

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole souhaitent encadrer les modalités relatives à l'aménagement et à l'utilisation des lieux d'accueil dans les entreprises agricoles afin de garantir de bonnes conditions de travail et répondre aux exigences en matière d'hygiène, de sécurité et de bien-être.

À cet effet, dans les lieux de travail des entreprises agricoles (bâtiments de l'établissement), les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés :

- des toilettes, équipées de matériel d'hygiène (papier toilette, poubelle, savon, essuie-mains, protections féminines) en quantité suffisante et organisant la séparation homme/femme ;
- des vestiaires fermés, propres, ventilés et éclairés de façon adéquate, permettant aux salariés de déposer leurs effets personnels en sécurité et prévoyant des installations séparées homme/femme ;
- des douches lorsque la nature des travaux l'exige comme la manipulation et l'emploi de produits à usage agro-sanitaire ;

- une salle de pause permettant, le cas échéant, de prendre ses repas avec des sièges et une table en nombre suffisant et équipée d'un point d'eau potable et des dispositifs permettant de chauffer de la nourriture et de conserver les aliments et boissons au frais. Dès que l'entreprise a un effectif de 50 salariés et plus, un robinet d'eau potable diffusant de l'eau chaude et de l'eau froide doit être prévu (1 par tranche de 10 usagers).

Dès lors qu'il y a des salariés en situation de handicap, les lieux d'accueil précités doivent leur être accessibles.

Dans des lieux éloignés qui sont dépourvus d'installations fixes, l'employeur doit réfléchir avec ses salariés à la mise en place d'une solution pratique présentant des conditions d'hygiène et de confort.

À cette fin sont listées quelques préconisations :

- disposer de toilettes chimiques portables : une attention particulière devra être portée sur l'entretien de ces toilettes (entretien régulier, vidange, nettoyage et réapprovisionnement en produits d'hygiène) ;
- disposer de véhicules pourvus de toilettes intégrées ;
- disposer de toilettes sèches : si à ce jour, leur mise en place est très réglementée, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole s'engagent à demander aux pouvoirs publics une évolution de la réglementation afin d'en faciliter l'implantation avec l'établissement de règles définissant les critères et les modalités d'installation ;
- inciter à la mise en place de toilettes publiques, ou permettre l'utilisation de toilettes déjà existantes de manière partagée par le biais de partenariats avec des collectivités publiques ou des partenaires privés (mairies, commerces, café, clientèle, etc.)

Les lieux d'accueil doivent faire l'objet d'un entretien régulier afin de garantir leur propreté et leur bon état de fonctionnement. Les salariés sont invités à signaler à l'employeur toutes éventuelles dégradations ou dysfonctionnements constatés. Les salariés ont l'obligation de respecter les lieux d'accueil mis à leur disposition et s'engagent à maintenir ces espaces propres.

Pour pallier l'absence de points d'eau à proximité, la mise en place d'équipements pour le lavage des mains doit être organisée.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole invitent les CPHSCT à se saisir de ce sujet pour réfléchir à des démarches collectives pour la mise en place de solutions et favoriser les dispositifs pérennes.

Article 3.4 | L'organisation du travail

Dans une démarche d'amélioration continue, les entreprises agricoles sont invitées à intégrer une réflexion systémique sur l'organisation du travail et l'aménagement des locaux, et ce, pour l'ensemble des postes de travail. Il s'agit de garantir un cadre de travail adapté aux besoins opérationnels tout en répondant aux impératifs de santé, de sécurité et de confort des salariés.

■ Organisation du travail : Les plannings, les modalités de communication et la répartition des tâches doivent être conçus de manière à limiter les contraintes physiques et psychologiques. À cet effet, il est notamment conseillé de communiquer les plannings dans un délai permettant aux salariés de pouvoir s'organiser (si possible au moins 15 jours à l'avance). Pour être au plus près des pratiques, des précisions peuvent être apportées dans le cadre d'un dialogue social territorial, de filière et d'entreprise.

Une attention particulière sera accordée à la charge de travail, aux rythmes imposés, à la mise en place d'astreinte, au travail de nuit.

■ Aménagement des locaux : Les espaces de travail doivent être pensés pour favoriser une circulation fluide, réduire les risques liés aux déplacements et optimiser l'utilisation des équipements. Les principes ergonomiques doivent guider l'agencement des postes de travail, incluant la prise en compte des nuisances environnementales.

Ces démarches impliquent une construction avec les salariés afin de s'assurer que les solutions mises en place répondent aux réalités du terrain et aux besoins des équipes.

Article 3.5 | *La parentalité*

Les entreprises agricoles sont invitées à encourager les salariés à prendre des congés liés à la parentalité, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation... et à les informer de leurs droits. À cette fin, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole chargent les CPHSCT de travailler à la communication sur ces congés en précisant particulièrement les modalités de prise de ces congés et leurs différentes sources d'indemnisation.

À l'issue des congés précités, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent avec un niveau de rémunération au moins égal à celui perçu avant son départ. Dans le cas des congés de maternité ou d'adoption, à leur retour, les salariées ont droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant leur congé par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour les congés de plus de deux mois, un entretien professionnel est proposé au salarié à son retour pour faire le point sur son parcours professionnel et ses éventuels besoins de formation.

Dans la mesure du possible et en fonction des nécessités de l'entreprise, l'employeur s'efforce de permettre des horaires flexibles pour les salariés ayant des enfants à charge, notamment pour faciliter l'accompagnement des enfants dans les structures de garderie et scolaire.

Il est rappelé que les salariés, disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent demander à bénéficier d'une réduction de leur temps de travail jusqu'aux 3 ans de l'enfant, laquelle ne pourra porter la durée de travail hebdomadaire inférieure à 16 heures de travail. Le cas échéant, le salarié devra respecter les délais et formalisme prévus par le code du travail pour en informer son employeur.

Conformément à la législation, la salariée peut s'absenter une heure par jour pour allaiter son enfant, l'heure étant répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant celui de l'après-midi.

La période de trente minutes est réduite à vingt minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement. L'employeur est incité à s'accorder avec la salariée afin d'adapter au cas par cas les pauses.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent également à soutenir la proposition de la MSA issue du livre blanc (nov. 24) « Femmes en agriculture », avec la mise en place d'une offre de garde en milieu rural aussi développée et abordable qu'en milieu urbain, avec une prise en charge financière plus élevée pour les familles monoparentales.

Article 3.6 | *Télétravail et droit à la déconnexion*

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole considèrent que deux dispositifs participent à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée : le télétravail et le droit à la déconnexion.

a) Le télétravail

Le télétravail demeure une possibilité d'exercer la partie administrative et déclarative de l'activité en cohérence avec l'organisation globale de l'entreprise. Le télétravail n'est pas un droit individuel déconnecté des intérêts collectifs du travail.

Pour le salarié comme pour l'employeur, le télétravail peut permettre d'augmenter les gains de productivité et de disposer de plus de concentration sur les tâches administratives. Le télétravail peut constituer un facteur d'attractivité des futurs salariés et un outil de fidélisation des salariés déjà en poste.

Toutefois, le télétravail peut amener une perte de cohésion dans l'entreprise et créer un sentiment d'isolement. C'est pourquoi ses modalités d'exécution doivent être adaptées à l'échelle de chaque structure.

Sur les conditions de mise en œuvre, chaque entreprise fixe avec ses salariés :

- la fréquence du télétravail, c'est-à-dire le nombre de jours autorisés ;
- le caractère fixe ou mobile des jours de télétravail ainsi que les règles afférentes à la prise de ces jours ;
- les conditions de réversibilité, c'est-à-dire les principales conditions d'annulation de ce télétravail ;
- les conditions relatives aux équipements permettant d'exercer le télétravail ;
- les conditions relatives à l'éventuelle prise en charge des frais liés au télétravail.

b) Le droit à la déconnexion

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé, et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Dès lors que le salarié utilise des appareils électroniques pour travailler et communiquer (messagerie électronique, ordinateur portable, téléphone), leur utilisation doit être régulée afin de garantir l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, particulièrement pendant les congés. Les modalités concernant le droit à la déconnexion sont inscrites dans le contrat de travail, ou en annexe de celui-ci.

Le droit à la déconnexion a vocation à s'exercer pendant les repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés chômés, les congés payés, ainsi que pendant toute autre période de suspension du contrat de travail.

Ce droit se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, professionnels ou personnels, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congés, dans le respect de l'obligation de loyauté. Le fait de ne pas répondre aux sollicitations de l'employeur pendant ses temps de repos et de congés ne saurait être constitutif d'une faute.

Afin de permettre l'exercice effectif de ce droit, l'employeur s'engage, dans une démarche de prévention des risques associés aux outils numériques en s'assurant que la charge de travail ne rend pas impossible pour le salarié l'usage de son droit à la déconnexion.

Des actions de formation et de sensibilisation peuvent être prévues afin d'accompagner le salarié dans sa faculté à se connecter et se déconnecter de manière responsable.

Chapitre 4 La santé au travail

La santé au travail est la finalité selon laquelle chaque salarié doit pouvoir effectuer son travail en toute sécurité et de manière que ce travail n'entraîne aucune conséquence négative sur sa santé.

C'est une démarche interdisciplinaire, associant salariés et employeurs, dans le but de créer un lieu de travail favorable à la santé.

Veiller à la préservation de la santé au travail offre de réels avantages tels que la satisfaction liée au travail, la capacité de faire face aux changements et la diminution de l'absentéisme. Elle est, par conséquent, une préoccupation majeure en entreprise.

La santé du salarié doit être considérée dans sa globalité, c'est-à-dire dans ses dimensions physiques et mentales.

Article 4.1 | La prévention

Au-delà des principes rappelés dans le chapitre 1^{er} et qui visent les risques inhérents à l'activité de l'entreprise, l'employeur doit être vigilant aux risques éventuels liés à l'état physique et/ou psychologique des salariés et aux risques extérieurs à l'entreprise. Une prévention adaptée doit être mise en place.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à attirer l'attention sur les points spécifiques suivants :

a) Les aménagements liés à la grossesse

La femme enceinte est exposée à différents types de risques spécifiques. À ce titre, elle peut bénéficier d'un aménagement des horaires (notamment pour éviter le travail de nuit) et/ou de son poste, soit à l'initiative de l'employeur, soit de sa propre initiative en accord avec son employeur, soit sur demande du médecin du travail.

Conformément à la législation, afin de garantir la santé de la future mère et de son enfant, il est formellement interdit d'affecter une femme enceinte ou allaitant à un certain nombre de travaux exposant à des risques chimiques, biologiques et physiques spécifiquement définis, notamment aux :

■ Agents chimiques classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du parlement européen et du conseil du 16 décembre 2008.

À titre d'illustrations :

- toluène (solvant) : peinture de matériel agricole ;
- phtalates (DEHP, plastifiant) : tuyaux souples, bâches, équipements ;
- methoxyethanol (solvant) : nettoyage, peintures techniques ;
- perchloroéthylène (dégraissant) : nettoyage de vêtements de travail.

■ Benzène, certains produits antiparasitaires, à du plomb et certains dérivés des hydrocarbures aromatiques.

À titre d'illustrations :

- benzène (solvant/carburant) : présent dans l'essence, huiles usées ;
- naphthalène (insecticides) : boules à mites, répulsifs anti-rongeurs ;

■ Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :

- a) Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques (à titre d'illustrations : dinitrobenzène, chloronitrobenzène, colorants aujourd'hui très peu utilisés) ;
- b) Dinitrophénol (ancien fongicide interdit) ;

c) Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues (à titre d'illustrations, présents dans textiles, gants, tabliers importés).

Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale ;

■ Virus de la rubéole ou toxoplasmose, sauf s'il est prouvé que la salariée est suffisamment protégée par son état d'immunité ;

■ Travaux nécessitant l'usage d'un diable pour le transport de charges ou bien d'engins de type marteau-piqueur à air comprimé ;

■ Travaux en milieu hyperbare, dès lors que le travail expose à une pression relative supérieure à 100 hectopascals ;

■ Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A.

Si la femme enceinte travaille avec des animaux, des mesures particulières doivent être prises pour éviter les éventuels coups, les manipulations et les zoonoses.

De façon globale, pour les activités d'élevage, une information particulière doit être donnée aux salariés sur les risques liés à l'utilisation d'hormones de reproduction.

Au-delà des éventuels arrêts de travail accordés par le médecin traitant, en cas de « fausse couche » (interruption accidentelle de la grossesse), justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, la salariée a droit à 3 jours de repos payés.

Au-delà du jour de l'acte, en cas de procréation médicalement assistée (PMA – insémination artificielle, fécondation in vitro, accueil d'embryon) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, la salariée a droit à 1 jour de repos payé.

b) Les insectes nuisibles pour la santé

Les dérèglements climatiques modifient le type d'insectes présents sur le territoire. Aujourd'hui l'ensemble des insectes parasites externes (moustiques tigres, frelons asiatiques, tiques...) exige une évolution des dispositifs de prévention.

Pour améliorer la connaissance des phénomènes et leurs éventuelles conséquences sur la santé, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole préconisent la réalisation d'affiches informatives sur les risques encourus comprenant des indications sur la détection du risque (reconnaissance des nids et des zones à risque), les moyens de protection à mettre en place et les attitudes à adopter en cas d'exposition à ces risques notamment en cas de morsure ou de piqures.

Elles confient à la CPNACTA le soin de collaborer avec la MSA afin d'être en mesure rapidement de les mettre à la disposition des entreprises.

Enfin, elles rappellent que des visites médicales régulières permettent de détecter à temps des maladies transmises par ces insectes.

c) La lutte contre les agissements prohibés

La discrimination, le harcèlement de toute nature, les violences sexuelles et sexistes sont formellement interdits. Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures pour supprimer les attitudes inappropriées.

À cet effet :

- d’une part, les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole s’engagent à travailler à la mise à disposition d’affiches et de supports simples avec notamment les numéros d’urgence à diffuser auprès des entreprises agricoles ;
- d’autre part, l’employeur s’informe/se forme pour repérer et prévenir les comportements inappropriés, favoriser un climat de respect mutuel dans son entreprise ;
- et, au-delà des obligations légales, l’employeur se souciera de la mise en place d’un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L’employeur doit veiller à :

- informer les salariés sur leurs droits et sur les interlocuteurs possibles (représentants du personnel [CSE], inspection du travail, défenseur des droits, médecine du travail et le référent harcèlement s’il existe) ;
- mettre en place un processus simple et accessible pour signaler un comportement inapproprié, même dans les petites équipes (ex. : boîte à suggestions anonymes, numéro de contact extérieur, information auprès des représentants du personnel) ;
- et assurer la confidentialité et la protection des témoins et victimes pour éviter les représailles.

Enfin, il est rappelé que l’employeur est lui-même soumis à l’ensemble de ces règles. Il se doit de montrer l’exemple et ne saurait en aucun cas exercer ou cautionner toutes formes de violences, de harcèlement ou d’attitudes sexistes. Toute situation de ce type doit pouvoir être signalée et traitée, avec des garanties de confidentialité, de protection et de suivi auprès d’un tiers (représentant du personnel, référent harcèlement, SST, inspection du travail).

d) Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS sont la principale cause de maladie professionnelle en agriculture. Pour prévenir les TMS, l’employeur doit s’assurer :

- de la mise en place d’une organisation du travail supprimant ou limitant le risque ;
- de la mise à disposition de matériels et d’outils supprimant ou limitant le risque ;
- et de la diffusion d’information et de formations sur les postures et les manipulations adaptées.

L’employeur est invité à solliciter toute personne ou organisme pouvant contribuer à la mise en place des mesures de prévention et d’adaptation.

Les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole prennent également part à cette prévention en organisant des actions via les structures dans lesquelles elles siègent et qui sont susceptibles d’intervenir dans ce domaine (MSA, organismes assureurs, CPNACTA...).

De surcroît, pour informer et prévenir sur les risques pour la santé et la sécurité des salariés au travail que provoquent les comportements addictifs, les organisations patronales et syndicales de salariés de l’interbranche agricole conviennent de saisir les instances concernées pour réfléchir à des actions adaptées.

e) Les addictions

Les consommations de substances psychoactives (alcool, tabac, drogue, médicaments...) ou autres pratiques addictives (réseaux sociaux, numérique, jeux...) qu’elles soient occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés ainsi que de leurs collègues dans l’espace de travail.

Les organisations patronales et syndicales de salariés de l'interbranche agricole conviennent qu'il peut être intéressant d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique d'évaluation des risques et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

Si une démarche de prévention est envisagée par l'employeur, elle doit se faire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien.

La CPNACTA se verra confier la mission de proposer aux CPHSCT de se saisir du sujet dans leurs territoires afin de proposer plusieurs livrables utiles aux entreprises et aux salariés : affiches, procédure de gestion des conduites addictives sur le poste de travail, partenariats avec la MSA et des associations, etc.

Les entreprises dotées d'un CSE peuvent intégrer dans les débats de leurs instances une réflexion sur les addictions vouée à prévenir les risques et à munir les managers d'une procédure visant à traiter les problématiques liées aux addictions (procédure de dépistage, mise en sécurité du salarié concerné et de ses collègues le cas échéant).

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent que chaque salarié a la possibilité de solliciter une visite médicale auprès du service de santé au travail de la caisse de MSA dont il dépend. Cette visite a toute son importance dans le cadre des problématiques d'addictions.

La MSA ainsi que les organismes de santé et de prévoyance font partie des acteurs susceptibles d'apporter une aide aux employeurs dans la gestion des problématiques d'addiction.

Article 4.2 | Les services de santé

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole réaffirment leur attachement à leur organisme de protection sociale, lequel a su développer une parfaite connaissance des spécificités et des conditions d'exercice des métiers dans les filières agricoles.

Pour autant, face à la pénurie du corps médical (médecin du travail, infirmier...), elles demandent que des mesures soient prises pour que les missions puissent être correctement menées. Elles attendent pour cela que les pouvoirs publics mettent tout en œuvre afin d'aider les caisses de MSA à renforcer leur plan d'action en vue de relancer le recrutement des acteurs manquants (médecins du travail notamment) et s'assurer de leur maintien dans leur poste.

Parmi les axes d'amélioration de la santé des salariés, la prévention est primordiale et les visites médicales régulières ont une réelle efficacité notamment en détectant bien en amont certaines maladies, troubles ou usures. Dans cet objectif, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole estiment qu'une visite médicale par an devrait pouvoir être proposée à chaque salarié.

Article 4.3 | Le handicap visible et invisible

Dans le cadre de la politique d'inclusion et d'égalité des chances, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole reconnaissent la nécessité de mieux prendre en compte les handicaps visibles et invisibles.

Le poste de travail doit être adapté aux handicaps des salariés concernés et les préconisations du médecin du travail mises en place.

a) Les handicaps visibles

Que ce soit pour le recrutement ou pour permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap après un accident ou une maladie, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole considèrent que le secteur agricole offre tout un éventail d'opportunités, notamment grâce à la diversité des métiers disponibles, l'évolution technologique et les nouvelles pratiques agricoles émergentes.

Afin de faciliter ces opportunités, l'employeur et le salarié doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'aides. Outre les professionnels connus tels que les préventeurs de la MSA et l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), l'employeur comme le salarié peuvent saisir la CPHSCT ou le CSE pour envisager les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'accès aux postes de travail.

Différentes pistes sont à développer pour obtenir des solutions durables et pertinentes :

- l'évaluation et l'identification des risques professionnels spécifiques aux travailleurs en situation de handicap ;
- la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés ;
- une formation spécifique à la sécurité en tenant compte des limitations physiques des travailleurs ;
- la mise en place de parcours d'intégration avec un suivi spécifique et un accompagnement individualisé.

Une information sur les aides financières disponibles pour les aménagements de poste et l'embauche de personnes en situation de handicap est à diffuser largement auprès des entreprises agricoles. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole chargent la CPNACTA de gérer la mise en place de cette information.

Afin d'anticiper l'embauche de personnes en situation de handicap, l'employeur est invité à réfléchir à :

- l'adaptation des équipements agricoles et les outils de travail en fonction des besoins spécifiques (exemple : sièges ergonomiques, commandes adaptées, machines accessibles) ;
- l'aménagement de l'organisation du travail, notamment par des horaires réduits et/ou flexibles et des pauses adaptées ;
- la facilitation de l'accès aux infrastructures par des aménagements spécifiques (rampes d'accès, lieux d'accueil, sols stabilisés) ;
- la prise en compte des capacités du salarié pour la définition de ses missions et de ses objectifs.

Les salariés en situation de handicap visible bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à leurs rendez-vous médicaux, sur justificatif, dès lors que l'employeur a été informé selon les modalités fixées dans l'entreprise ou, à défaut, au moins une semaine à l'avance.

Pour rappel, toutes les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap.

b) Les handicaps invisibles

Les handicaps invisibles prennent de nombreuses formes. Ils peuvent relever de troubles cognitifs, neurologiques, psychiques, d'affections de longue durée, de maladies chroniques invalidantes, troubles du développement, troubles sensoriels...

Les salariés en situation de handicap invisible ont droit au respect de leur vie privée. Tout salarié qui évoque son handicap dans l'entreprise, ne pourra faire l'objet d'aucune discrimination.

Lorsqu'ils sont sollicités, les employeurs mettent en place un accompagnement individualisé, en lien avec les services compétents (MSA, Cap Emploi, etc.).

Les employeurs s'engagent à sensibiliser l'ensemble des salariés aux handicaps invisibles afin de prévenir les discriminations et de favoriser un environnement de travail bienveillant. Pour les accompagner, les CPHSCT sont invitées à mettre en place un plan de communication à l'attention des entreprises et des salariés (affiches, capsules vidéo...). Des sessions d'information pourront être organisées pour mieux comprendre les impacts de ces handicaps et adapter les pratiques professionnelles.

Des aménagements de poste ou d'organisation du travail peuvent être envisagés, tels que :

- la modulation des horaires en fonction des contraintes médicales ;
- l'adaptation des tâches ou l'allègement de certaines activités physiques ;
- l'accès facilité à des pauses ou à des espaces de repos ;
- l'utilisation d'équipements spécifiques ou d'outils numériques adaptés ;
- la mobilité interne.

Les salariés en situation de handicap invisible bénéficient d'une autorisation d'absence :

- pour se rendre à leurs rendez-vous médicaux, sur justificatif, dès lors que l'employeur a été informé selon les modalités fixées dans l'entreprise ou à défaut au moins une semaine à l'avance ;
- en cas d'endométriose, d'1 jour par mois ou 3 jours par trimestre (dans la limite de 13 jours par an), justifié par certificat médical à renouveler tous les ans. En revanche, si l'endométriose a donné lieu à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou à une attestation d'invalidité délivrée par la MSA ou à une reconnaissance en affection longue durée (ALD), la salariée a droit à 1 jour par mois ou 3 jours par trimestre de repos payé (dans la limite de 13 jours par an).

Article 4.4 | *L'usure professionnelle*

L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé des travailleurs dans une ou plusieurs de ses dimensions : physique, psychologique et psychique, sociale.

L'usure professionnelle ne se limite pas aux TMS ou aux efforts physiques, elle englobe également l'usure cognitive (fatigue décisionnelle, stress lié aux aléas climatiques et économiques, conditions de travail inadaptées, etc.). Il est essentiel dans la connaissance de cette usure de l'appréhender comme un processus cumulatif, souvent peu visible et à effet qu'à long terme qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail.

Le processus peut apparaître tôt dans les parcours, l'usure professionnelle ne concerne donc pas que les salariés en fin de carrière.

L'employeur en accomplissant son rôle de prévention participe à réduire l'usure professionnelle.

Au-delà des différentes actions déjà préconisées, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole ont identifié différents acteurs pouvant intervenir dans l'anticipation et la détection de l'usure professionnelle :

- la MSA ;
- les constructeurs de machines et outils liés aux activités des entreprises de l'interbranche agricole ;
- les organismes d'assurance de protection sociale complémentaire ;
- la CPHSCT, le CSE ;
- l'Anact.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent que les accords seniors (11 mars 2008 modifié) et compte épargne-temps (19 septembre 2001 modifié) contiennent des dispositions permettant d'organiser une fin de carrière dans des conditions pouvant intéresser les salariés.

Article 4.5 | La protection du salarié isolé

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des salariés amenés à travailler seuls, hors de portée de vue ou de voix d'autres personnes, et sans possibilité d'être secourus rapidement en cas de besoin.

Ces mesures doivent notamment inclure :

- l'évaluation des risques liés à l'isolement, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en tenant compte des tâches effectuées, de la durée de l'isolement, de l'environnement de travail, etc. ;
- la mise en place de dispositifs d'alerte ou de communication, tels qu'un téléphone portable avec numéro d'urgence préprogrammé permettant de pouvoir signaler toute situation de détresse pour favoriser la réactivité des secours dans les meilleurs délais, un dispositif de protection du travailleur isolé (DPTI), un dispositif d'alarme automatique ou un système de géolocalisation adaptés. Dans ce cadre, les données n'existent qu'en temps réel, sans historique. En cas d'isolement prolongé, un équipement de recharge doit être mis à disposition. Dans les zones blanches, des dispositifs alternatifs peuvent être proposés (talkie-walkie, téléphone satellite, radio, balise...). L'employeur devra alors impérativement prévenir les salariés de la mise en place ou de l'existence d'un système de géolocalisation, et les informer des modalités et conditions dans lesquelles sont traitées les données collectées les concernant et obtenir leur autorisation écrite. En tout état de cause, cette géolocalisation ne peut avoir pour unique objectif que d'informer les services de sécurité sur la localisation du salarié. Si le salarié refuse, la responsabilité de l'employeur ne peut pas être engagée sur ce motif ;
- l'organisation régulière de points de contact, avec des procédures définies entre l'employeur et le salarié, pour alerter ou intervenir en cas d'absence de réponse ;
- la formation et la sensibilisation du salarié isolé, pour qu'il connaisse les risques encourus et les moyens de protection disponibles.

Par ailleurs, les organisations patronales et syndicales de salariés de l'interbranche agricole préconisent l'aménagement des tâches ou des horaires, lorsque cela est possible, pour éviter l'isolement prolongé ou pour favoriser le travail en binôme dans les situations à risque élevé.

Enfin, il est rappelé que le salarié travaillant en situation isolée ne peut pas accomplir les tâches suivantes :

- nonobstant les règles énoncées à l'article 2.3 du présent accord :
 - porter manuellement une masse supérieure à 30 kg ;
 - poser ou déposer manuellement des éléments d'appareils d'une masse supérieure à 50 kg ;
- faire des travaux exigeant le port d'un équipement de protection individuelle respiratoire isolant ou filtrant à ventilation assistée ;
- réaliser des travaux dans les arbres.

Chapitre 5 L'hébergement et le transport

Dans un secteur agricole marqué par la saisonnalité des activités, l'éloignement des exploitations et la dispersion des lieux de travail, l'organisation de l'hébergement et du transport des salariés constitue un élément périphérique des conditions de travail. Leur bonne prise en compte favorise non seulement l'accès à l'emploi et la continuité de l'activité, mais aussi la santé et la sécurité des salariés.

Ce chapitre a ainsi pour objectif de définir un cadre national visant à encadrer et améliorer les pratiques en matière d'hébergement et de transport des salariés agricoles, dans une logique de prévention des risques professionnels, de respect de la réglementation et de promotion d'un environnement de travail digne et adapté aux réalités du secteur.

Article 5.1 | L'hébergement

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole, conscientes des enjeux humains, sociaux et économiques liés aux conditions d'hébergement des travailleurs agricoles, s'engagent à promouvoir un hébergement digne, respectueux de la santé, de la sécurité et de la vie privée de chacun.

Elles demandent à l'ANEFA de mettre en place une communication sur les aides permettant aux salariés de se loger (cf. aides d'Action logement dont l'aide au logement des saisonniers agricoles ou le dispositif Visale).

Ne sont développées ci-dessous que les règles concernant le logement mis à disposition par l'employeur de façon temporaire pour les salariés dans le cadre des travaux saisonniers en application du code rural et de la pêche maritime.

Certaines règles prévues par ces textes sont d'application générale. D'autres sont propres à l'hébergement en logement individuel ou en logement collectif.

La mise à disposition d'un logement accessoire au contrat de travail doit être différenciée de la mise à disposition d'un logement à la suite de la conclusion d'un contrat de bail entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, contrat de bail et contrat de travail sont totalement indépendants et le contrat de bail est soumis à la législation des baux d'habitation.

Dans certains cas de figure, le logement peut être mis à disposition à titre gratuit sous réserve de l'application de la législation sociale.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'exception des dérogations autorisées selon la législation en vigueur.

a) Caractéristiques communes du logement collectif ou individuel

Les salariés agricoles ne peuvent être hébergés en sous-sol.

Les salariés doivent pouvoir clore leur logement et y accéder sans danger et librement.

Tous les hébergements utilisés par les salariés, pour une durée supérieure de 30 jours, doivent faire l'objet d'un état des lieux d'entrée et de sortie en présence de l'employeur afin de s'assurer de leur propreté et du bon état de fonctionnement des appareils et des équipements.

1. Construction

Les matériaux utilisés pour la construction ne doivent pas être de nature à porter atteinte à la santé de leurs occupants. Ils doivent permettre :

- d'évacuer les locaux sans risque en cas d'incendie ;
- d'éviter les condensations et températures excessives positives ou négatives.

L'hébergement doit être exempt de tout risque manifeste pour la santé des salariés (humidité, moisissure, infestation, etc.), offrir une protection contre les intempéries et répondre aux normes de sécurité incendie (extincteur, détecteur de fumée, détecteur de monoxyde de carbone, etc.).

La hauteur sous plafond ne peut être inférieure à 2 mètres. Dans le cadre des nouvelles constructions, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole encouragent à porter cette hauteur minimale à 2,50 mètres.

Dans les pièces destinées au séjour et au sommeil, la surface des fenêtres doit être au moins égale à 1/10 de la surface au sol de chaque pièce pour les logements fixes.

Dans les pièces destinées au sommeil, un dispositif d'occultation des ouvertures (fenêtres ou autres ouvrants) doit être prévu.

L'espace habitable ne peut être en aucun cas un local de stockage ou un local technique.

Le logement doit être isolé des lieux où sont entreposées des substances et préparations dangereuses au sens de la réglementation en vigueur ou des produits susceptibles de nuire à la santé de ses occupants.

Il doit aussi être éloigné des dépôts de matières malodorantes et toutes mesures doivent être prises pour assurer la destruction des parasites et des rongeurs.

2. Éclairage, chauffage, ventilation, isolation

Le logement doit être aéré de façon permanente. Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires ne doivent pas être susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants.

Les installations électriques doivent également préserver la sécurité de leurs utilisateurs. Les couloirs et les escaliers doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité des déplacements.

La température doit pouvoir être maintenue à 18° C minimum.

3. Installations sanitaires

Les installations d'eau doivent assurer une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants et les robinets des éviers, lavabos et douches doivent fournir de l'eau à température réglable.

Les toilettes doivent être intérieures ou attenantes au logement.

Les toilettes ne doivent pas communiquer directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas. Leurs portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure, « décondamnable » de l'extérieur.

4. Literie

Une literie totalement équipée, propre et en bon état doit être mise à disposition des salariés.

5. Accès à l'information

Les salariés doivent être informés dans une langue qu'ils comprennent des conditions de logement (accès, fonctionnement, etc.), des consignes de sécurité et d'évacuation et des personnes à contacter en cas de problème.

6. Respect de la vie privée

L'espace de vie des salariés ne doit en aucun cas être partagé avec le public.

Hors cas de force majeure, si l'employeur souhaite se rendre au logement des salariés, celui-ci est dans l'obligation de les prévenir 24 heures avant son arrivée et de préciser l'objet de sa visite.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut pénétrer dans le logement des salariés sans les avoir informés préalablement.

b) Caractéristiques du logement individuel

Lorsqu'un logement individuel est mis à la disposition du salarié (et éventuellement, de sa famille), il doit comporter :

- une cuisine ou un coin cuisine ;

- au moins une pièce destinée au séjour et au sommeil d'une surface habitable de 9 m² lorsque la cuisine est séparée et de 12 m² lorsqu'un coin cuisine est aménagé dans la pièce, pour une résidence fixe.

La surface habitable du logement, dans une résidence fixe, ne peut être inférieure à 14 m² pour un seul occupant. Elle est majorée de 7 m² pour chaque occupant supplémentaire.

Le logement doit répondre aux conditions générales d'hygiène, de sécurité et de confort. Les installations sanitaires doivent comprendre : un évier dans la cuisine, un lavabo, une douche et des toilettes intérieures ou attenantes.

Lorsque la consommation d'eau, de gaz et d'électricité est à la charge du salarié, elle doit être enregistrée par des compteurs propres au logement.

Conformément à la réglementation, le salarié assure l'entretien courant du logement.

c) Caractéristiques du logement collectif

1. Locaux destinés au sommeil et aux repas

Toute pièce destinée au sommeil peut recevoir au maximum 6 salariés, et les pièces doivent être séparées pour les hommes et les femmes. La superficie minimale est de 9 m² dans les résidences fixes pour le 1^{er} occupant et de 7 m² par occupant supplémentaire. Dans les résidences mobiles ou démontables, la superficie est au minimum de 6 m². Si la configuration du logement ne permet pas de respecter ces surfaces mais qu'elle répond aux critères de décence tels que définis dans le règlement sanitaire départemental (RSD), l'employeur peut y loger ses salariés.

Chaque salarié doit avoir à sa disposition :

- une literie totalement équipée, propre et en bon état ;
- une armoire individuelle fermant à clef.

Les lits ne peuvent être superposés.

Les locaux destinés aux repas doivent comporter une cuisine et un réfectoire d'une superficie minimale de 7 m² pour un salarié, majorée de 2 m² par personne supplémentaire. Lorsque la structure des lieux s'y oppose, ces deux fonctions peuvent être regroupées dans une pièce unique d'une superficie minimale de 10 m² pour un salarié, majorée de 2 m² par salarié supplémentaire.

La pièce à usage de cuisine n'est pas obligatoire lorsque l'employeur prend en charge la préparation des repas. Dans ce cas, un espace est aménagé et équipé pour que les salariés puissent préparer et prendre leurs repas en dehors des jours ouvrés.

Dans les résidences fixes, lorsque le nombre de salariés saisonniers est au plus de 3, une pièce unique peut servir à la fois au sommeil et au repas, dans le respect, le cas échéant, de la séparation homme/femme. La superficie est alors au minimum de 12 m² pour un salarié, majorée de 7 m² par salarié supplémentaire.

Les locaux destinés aux repas doivent être équipés :

1. D'ustensiles de cuisine et des appareils de cuisson en bon état ;
2. D'appareils de réfrigération en bon état ;
3. De tables et de sièges en bon état.

L'employeur doit mettre à disposition des poubelles fermées et munies de sacs adaptés.

2. Installations sanitaires

Une salle d'eau comportant des lavabos (un pour 3 personnes) et des douches (une pour 6 personnes) doit être aménagée.

Un espace de déshabillage doit être prévu pour protéger des projections d'eau.

Les installations sanitaires doivent être séparées pour les hommes et les femmes.

Afin de renforcer l'hygiène et le confort quotidien des salariés, il est recommandé d'installer un lave-linge pour cinq personnes dans les hébergements collectifs.

3. Entretien des locaux

Il appartient au chef d'entreprise d'assurer ou de faire assurer à ses frais, le maintien en bon état des locaux.

d) Dispositions spécifiques à certains logements

Dans les zones où le réseau téléphonique est absent ou insuffisant, il est recommandé d'installer un système d'alerte ou un dispositif de communication satellitaire, afin de garantir la sécurité des salariés isolés et de permettre une intervention rapide en cas d'urgence.

1. L'hébergement de garde

La localisation particulière des hébergements en estive justifie des mesures complémentaires. Le logement du salarié doit être clairement signalé au public par des panneaux d'information et d'interdiction d'accès.

Pour les logements de garde, les hébergements en résidence fixe doivent être privilégiés dès que le terrain le permet.

L'hébergement dans un abri mobile ou démontable ne doit pas dépasser 30 jours sur toute la période d'estive.

Lorsque l'hébergement dépend des pouvoirs publics et qu'il s'agit d'un abri mobile ou démontable, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole s'engagent à initier auprès des autorités compétentes des démarches pour demander la construction d'hébergements fixes.

Les hébergements mobiles ou démontables doivent être équipés des éléments suivants :

- alimentation en électricité ;
- dispositif de chauffage et combustible ;
- dispositif de cuisson ;
- toiture étanche ;
- dispositifs d'occultation des ouvertures ;
- mobilier ;
- fourniture d'ustensiles de cuisine et de matériels d'entretien ;
- chenil, si le chien est nécessaire à l'exécution du travail ;
- extincteur, détecteur de fumée et de monoxyde de carbone ;
- trousse de secours.

2. L'hébergement non raccordé à l'eau potable

L'employeur doit prévoir de l'eau potable à hauteur de 100 litres d'eau par jour et par salarié. Il doit également prévoir le nécessaire pour l'hygiène (système de douche, baignoire, etc.).

Il est également préconisé d'être vigilant à la bonne isolation des abris mobiles ou démontables contre les intempéries et l'humidité.

Dans les zones rurales, le transport constitue un enjeu majeur pour assurer le trajet jusqu'aux lieux de travail et garantir la mobilité des salariés et l'accès aux services essentiels. Les spécificités géographiques, ainsi que la faible densité de population, peuvent rendre l'offre de transport public limitée et peu adaptée aux besoins des salariés agricoles.

Face à ces défis, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole considèrent essentiel de mettre en place des mesures pragmatiques pour améliorer les conditions de transport, réduire les coûts de déplacement et favoriser l'inclusion professionnelle. L'objectif est de permettre aux salariés d'effectuer les trajets domicile/travail dans de bonnes conditions et d'assurer une meilleure qualité de vie professionnelle en milieu rural.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole :

- rappellent que le compte personnel de formation peut être utilisé par les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du RSA et les salariés en situation de handicap (sous réserve de nouvelles évolutions réglementaires) pour financer une préparation aux épreuves théoriques et pratiques du permis de conduire de toutes les catégories de véhicules terrestres à moteur dès lors que le candidat au permis ne possède pas un autre permis de conduire en cours de validité sur le territoire français ;
- soulignent que lorsque le permis est nécessaire pour les activités professionnelles, il peut être pris en charge sur les fonds de formation de l'entreprise ;
- demandent à l'Anefa de mettre en place une communication massive sur les aides autour de la mobilité (comme « mes aides » de France Travail ou les aides des collectivités locales, Pays'Apprentis) ;
- invitent la CPNACTA à se saisir du sujet prévention sur les risques routiers.

Lorsque le salarié utilise son propre véhicule pour effectuer les trajets domicile/lieu de travail, d'une part, les règles d'indemnisation sont celles déterminées dans la convention collective applicable dans son entreprise et d'autre part, il lui appartient d'en avvertir son assureur.

Les salariés saisonniers ou permanents sont souvent confrontés à un manque de transports en commun, ou à des distances importantes entre leur domicile et les exploitations, ou encore à l'absence de véhicule personnel. Face à ces enjeux, plusieurs solutions peuvent être envisagées pour améliorer l'accessibilité aux lieux de travail et sécuriser les recrutements.

La participation à l'achat d'un véhicule ou d'un moyen de transport

Dans le cas où un salarié rencontrerait des difficultés financières pour procéder à l'achat ou à la réparation d'un véhicule ou un moyen de transport, l'employeur peut aider le salarié en formalisant avec ce dernier un contrat de prêt.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Si les deux parties en conviennent, le montant de chaque remboursement mensuel peut être retenu sur le salaire, néanmoins, le montant de chaque remboursement ne saurait excéder 10 % du salaire net, dans la limite de la quotité saisissable. Le premier remboursement commence à la date convenue entre le salarié et l'employeur figurant sur le contrat de prêt cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement pendant et après la relation de travail en cas de cessation du contrat de travail. Le salarié doit fournir une preuve de l'achat du véhicule ou moyen de transport.

La somme prêtée par l'entreprise ne peut excéder 2 mois de salaire. Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture, le montant du prêt restant dû peut être exigible si les parties l'ont mentionné dans le contrat de prêt. Dans ce cas, l'employeur pourra déduire le restant dû :

- sur les salaires nets dans la limite de 10 % de la quotité saisissable ;
- sur les sommes de nature indemnitaire.

Toutefois, après un an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée, l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance. Dans ce cas, la somme restant due est à la charge unique de l'entreprise. L'objectif est de soutenir la participation sociale de l'entreprise à l'accès ou maintien dans l'emploi en garantissant la mobilité quotidienne du salarié et en favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

La mise en place de navettes spécifiques

Afin de s'adapter aux horaires parfois atypiques du travail agricole (démarrage tôt le matin, horaires variables), la mise en place de navettes dédiées peut s'avérer particulièrement efficace. Ces navettes peuvent relier des points de rassemblement (centres-bourgs ou centre du village, gares, zones résidentielles) aux exploitations agricoles selon un calendrier défini à l'avance.

Cette solution peut aller jusqu'à la mise en œuvre d'un service de transport à la demande (TAD), permettant une plus grande souplesse et une couverture plus fine du territoire, notamment lorsque les effectifs varient selon les saisons. L'organisation peut être portée par l'employeur, une collectivité, un groupement d'employeurs ou une structure associative.

L'organisation de covoiturage

Autre levier d'action simple : le covoiturage entre salariés agricoles. Il peut être structuré autour de plateformes numériques existantes (pour exemple : Blablacar, Mobicoop, Klaxit, Karos...), ou plus simplement via des outils de communication de proximité (réseaux sociaux comme un groupe WhatsApp ou une page Facebook dédiés aux saisonniers d'un territoire).

Cette démarche nécessite la mise en place d'une animation en amont : sensibilisation des employeurs et des salariés, désignation d'un référent mobilité locale et valorisation des bonnes pratiques.

La mise à disposition de vélos (électriques)

Lorsque les distances sont raisonnables (moins de 10 km), notamment entre un point de transport (gare, bus...) et une exploitation, la mise à disposition de vélos (électriques) constitue une alternative pertinente.

Une flotte de vélos peut être déployée à l'échelle intercommunale ou mutualisée entre plusieurs entreprises agricoles, avec des points de relais installés dans les bourgs ou les villages ou aux abords des gares. Pour garantir la réussite du dispositif, il convient de prévoir des abris sécurisés, des bornes de recharge et un système d'entretien régulier.

Lorsque l'entreprise met à disposition des vélos pour ses salariés, elle doit proposer les équipements de sécurité adéquats.

La création d'abris pour les transports à mobilité douce

Afin de protéger les vélos, trottinettes ou autres modes de déplacements alternatifs aux déplacements motorisés, l'employeur doit dédier un endroit couvert.

Le prêt de véhicule ou de moyens de transport

Pour les salariés sans permis ou sans voiture, notamment les jeunes ou les personnes en insertion, le prêt temporaire d'un véhicule ou d'un autre moyen de transport ne nécessitant pas de permis, peut être un véritable levier d'inclusion professionnelle.

Une flotte mutualisée peut être constituée par un regroupement d'employeurs ou une structure d'insertion. Ce système nécessite un encadrement clair (contrat de prêt, assurance), mais il répond à un besoin concret et immédiat dans de nombreuses zones rurales.

Chapitre 6 Dispositions générales

Article 6.1 | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des parcs zoologiques, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses et des champs de course), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 6.2 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.3 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole se réunissent au minimum tous les 5 ans pour examiner le besoin de réviser le présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord ou avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 6.4 | *Dépôt et extension*

Il appartient au secrétariat de la CPPNI de la production agricole et des CUMA, d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Article 6.5 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)