Accord collectif régional d'Île-de-France applicable dans les exploitations et les entreprises de polyculture, d'élevage, d'aviculture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et les entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) IDCC 7024 et IDCC 7025

En substitution, après négociations des anciens accords territoriaux correspondant aux anciens IDCC suivants : 8112, 8116, 8117.

(Arrêté d'extension du 12 juin 2026, publiée au JO du 20 juin 2026)

Entre :

- La FRSEA IDF
- La FRCUMA Ile de France
- EDT Ile de France

D'une part,

Et

– ~~La Confédération générale du travail (CGT)~~
– La Confédération française démocratique du travail (CFDT)
– La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC-AGRI)
– ~~La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)~~
– ~~La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO).~~

D'autre part,

PREAMBULE

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler **la hiérarchie des normes** en précisant que les textes de référence sont les suivants : le Code du travail, la Convention collective nationale de la Production Agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 **(IDCC 7024)**, la Convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux, des entreprises de travaux et services forestiers des ETARF du 8 octobre 2020 **(IDCC 7025**) **ci-après dénommée** la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et le présent accord pour les dispositions particulières.

Conformément aux stipulations de la Convention collective nationale de la Production Agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la Convention collective nationale de travail des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord. Les partenaires sociaux des départements d'Île-de-France ont fait le choix de négocier un accord régional dans un souci de clarification et de simplification de lecture des textes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ d'application du présent accord des départements d'Île-de-France se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des départements, devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions des conventions collectives nationales citées ci-dessus à savoir : la Convention collective régionale de travail du 6 décembre 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage des départements de la région Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée **(IDCC 8112),** Convention collective de travail du 12 février 1964 applicable dans les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les

coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et- Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France **(IDCC 8117)** et la Convention collective du 2 décembre 1996 du personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, région Île-de-France **(IDCC 8116)**. Cet accord vient donc en substitution des accords territoriaux correspondant aux IDCC 8112, 8116 et 8117, lesquels cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. L'objet du présent accord est d'aborder des points non traités ou d'améliorer les dispositions prévues par la Convention collective nationale de la Production Agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leurs sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue des articles L.2231-1 du Code du travail et L.2232-10 du Code du travail.

Table des matières

CHAPITRE 1er 5
Dispositions générales relatives à l'application de l'accord 5
Article 1.1 : Champ d'application 5
Article 1.2 : Modalités d'application 5
Article 1.3 : Durée d'application 5
Article 1.4 : Suivi de l'accord paritaire régional 5
Article 1.5 : Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation 5
Article 1.5.1 : Commission paritaire d'interprétation 6
Article 1.5.2 : Commission paritaire de conciliation 6
Article 1.6 : Révision 6
Article 1.7 : Dénonciation 6
CHAPITRE 2 7
Droits individuels et collectifs 7
Article 2.1. : Liberté syndicale et d'opinion 7
Article 2.2 : Exercice du droit syndical 7
Ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour. 7
Article 2.3 : Instances représentatives du personnel 7
CHAPITRE 3 8
Dispositions relatives à l'emploi 8
Article 3.1 : Définition d'un salarié permanent 8
Article 3.2 : Contrat de travail à temps partiel et contrat de travail intermittent 8
Article 3.3 : Période d'essai 8
Article 3.4 : Formation professionnelle 8
Article 3.5 : Apprentissage 8
Article 3.6 : Emploi des mineurs 8
CHAPITRE 4 9
Rémunération 9
Article 4.1 : Salaire et classification des emplois 9
Article 4.2 : Périodicité de règlement des salaires 9
Article 4.3 : Prime d'ancienneté pour les salariés 9
Article 4.4 : Prime pour le personnel ayant une fonction de management. 9
Article 4.5 : Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs 10
Article 4.6 : Avantages en nature 10
Article 4.6.1 : Avantage et fournitures en nature 10
Article 4.6.2 : Dispositions spécifiques au logement 10
Article 4.7 : Remboursement des frais d'emménagement 10
CHAPITRE 5 11
Durée du travail 11
Article 5.1 : Jours fériés 11
Article 5.2 : Heures supplémentaires 11
Article 5.3 : Repos hebdomadaire 11
Article 5.4 : Travail du dimanche exceptionnel 11
Article 5.5 : Travail de nuit exceptionnel 11
Article 5.6 : Absences 12
Article 5.7 : Absences assimilées à du temps de travail effectif 12
CHAPITRE 6 13
Congés payés et congés spéciaux 13
Article 6.1 : congés payés 13
Article 6.1.1 Appréciation du droit au congé payé 13
Article 6.1.2 : Année de référence pour les congés payés 13
Article 6.1.3 : Fractionnement du congé payé 13
Article 6.2 : Congé d'ancienneté 13
Article 6.2.1 : Congé d'ancienneté pour les salariés non-cadres 13
Article 6.2.2 : Congé d'ancienneté pour les salariés cadres : 13
Article 6.3 : Congés des jeunes parents 13
Article 6.4 : Congés spécifiques, notamment pour évènement familial, maternité, paternité, adoption : 13
CHAPITRE 7 14
Rupture du contrat de travail 14
Article 7.1 : Préavis 14
Article 7.2 : Indemnité compensatrice de préavis 14
Article 7.3 : Indemnité de licenciement 14
Article 7.4 : Autorisation d'absence durant la période de préavis de licenciement 14
Article 7.5 : Documents de fin de contrat 14
Article 7.6 : Attestation de cessation de travail 14
Article 7.7 : Départ et indemnité à la retraite des salariés 14

CHAPITRE 8 15
Dispositions finales 15
Article 8.1 : Date d'effet 15

CHAPITRE 1er

Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Article 1.1 : Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et le personnel salarié des entreprises et exploitations de polyculture (à l'exclusion des cultures spécialisées), d'élevages (à l'exclusion de l'aquaculture, l'accouvage et la conchyliculture), d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de l'ensemble de la Région Île-de-France.

Article 1.2 : Modalités d'application

Pour l'entrée en vigueur du présent accord il sera fait application des mêmes modalités que celles prévues lors de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, à savoir : le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Article 1.3 : Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 : Suivi de l'accord paritaire régional[1]

Les négociations se tiennent en commission régionale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire local contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

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

À ce titre, afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'accord avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également de sécuriser la pérennité du dialogue social régional, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins une réunion par an.

Les thèmes de cette réunion seront libres, fixés par un ordre du jour sur propositions des différentes organisations représentatives au niveau national, sous réserve du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.5 : Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Les organisations représentatives au niveau national s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation ou de conciliation selon la situation concernée.

Cette commission traitera uniquement des sujets abordés par le présent accord.

Cette commission est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel. Aujourd'hui, cette commission est composée de 10 membres, 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés désignés par chaque organisation représentative au niveau national.

Le cas sera étudié par la commission, à la suite de la saisine, dans un délai de 3 mois.

[1] Les articles 1.4 et 1.5.1 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires ;

Article 1.5.1 : Commission paritaire d'interprétation[2]

La commission paritaire d'interprétation a pour rôle d'apporter son interprétation sur les dispositions mises en cause.

La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un salarié. Elle ne peut en aucun cas apporter de modification au présent accord.

La saisine est faite auprès de l'administration qui réunira la commission dans un délai de trois mois.

Article 1.5.2 : Commission paritaire de conciliation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit et tente de concilier les parties. La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national du présent accord. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Article 1.6 : Révision

La révision peut être engagée :

- **Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu** :
  - Par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord
  - Par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- **À l'issue de ce cycle électoral** :
  - Par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord
  - Par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La partie représentative au niveau national qui demandera la révision du présent accord devra en prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Elle devra également préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira l'Administration compétente (à la date de signature du présent accord : la DRIEETS) en vue de provoquer la réunion de la Commission Mixte.

Article 1.7 : Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La partie signataire qui dénoncera le présent accord devra prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine, et joindre ses nouvelles propositions.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La commission devra se réunir durant ce délai.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L.2261-11 du Code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de ce présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

[2] Les articles 1.4 et 1.5.1 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires ;

CHAPITRE 2

Droits individuels et collectifs

Article 2.1. : Liberté syndicale et d'opinion

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2024

Article 2.2 : Exercice du droit syndical

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 2.3 : Instances représentatives du personnel

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

CHAPITRE 3

Dispositions relatives à l'emploi

Article 3.1 : Définition d'un salarié permanent

Par salarié permanent au sens du présent accord, est visé le salarié occupant un emploi à durée indéterminée au sein d'une exploitation agricole, d'une CUMA ou d'une entreprise de travaux agricoles.

Article 3.2 : Contrat de travail à temps partiel et contrat de travail intermittent

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles, aux CUMA et aux entreprises de travaux agricoles.

Article 3.3 : Période d'essai

Pour toute embauche d'un salarié en CDI, les durées de période d'essai sont les suivantes :

- Les salariés ayant un coefficient d'emploi inférieur à 24 points.» de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris.
- Les salariés de niveau 1 et 2 ayant un emploi visé à l'article 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 et au niveau 1 de l'article 5.1 de l'annexe I de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris.

Pour toutes les autres embauches en CDI ou CDD, ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour. Il est également fait application des Conventions collectives nationales précitées en cas de rupture de la période d'essai.

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail.

Il convient de se référer aux articles L.1221-25 et L1221-26 du code du travail lors d'une rupture de la période d'essai, que cette dernière soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 3.4 : Formation professionnelle

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 3.5 : Apprentissage

L'employeur est tenu de respecter la convention tripartite liant l'apprenti à son centre de formation. Pour toutes les autres dispositions relatives à l'apprentissage, il est fait application de l'avenant n°8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020, ainsi et leurs mises à jour.

En cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage, il est fait application de l'article L.6222-16 du Code du travail.

Article 3.6 : Emploi des mineurs

Il est fait application des dispositions du Code du travail L.4153-1 à L.4153-9 et D.4153-1 à D.4153-7 encadrant le travail des enfants durant les vacances scolaires ainsi que par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leur mise à jour.

CHAPITRE 4

Rémunération

Article 4.1 : Salaire et classification des emplois

Ces thèmes sont traités et régis par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.2 : Périodicité de règlement des salaires

La paie doit être versée au plus tard dans les 5 premiers jours ouvrables du mois suivant, à la même périodicité. Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

Article 4.3 : Prime d'ancienneté pour les salariés

« Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après trois ans de présence continue à temps complet ou à temps partiel sur la même entreprise et se prolonge tant que le salarié occupe son travail de façon continue (contrat(s) ininterrompu(s)).

Les arrêts de travail pour congés payés, maladie, maladie professionnelle, maternité, accidents du travail n'interrompent pas la durée de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, contrairement aux absences injustifiées.

La prime sera versée au plus tard 1 fois par an avec le salaire du mois de décembre. Contractuellement, il peut être convenu qu'elle soit versée en plusieurs fois.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime calculée sur la base du salaire conventionnel de base annuel (hors heures supplémentaires, complémentaires, primes et gratifications), comme suit :

- après 3 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 3%
- après 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5%
- après 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7%
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %

Pour les salariés ayant eu 3 ans de présence en cours d'année, la première prime est calculée de la date d'ouverture du droit au 31 décembre.

En cas de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au prorata temporis. »

Article 4.4 : Prime pour le personnel ayant une fonction de management.

« Une prime supplémentaire annuelle de management est accordée aux cadres et aux TAM ayant au moins un degré 3 de management ou aux emplois des cadres visés à l'article 1.2, 2.2, 3.2, 4.2 Niveau VII et VIII et 5.2 Niveau V et VI de l'annexe I de la convention collective nationale ETARF.

Le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié. Toutefois, en cas de désaccord, le montant de cette prime représentera 8,5% du salaire conventionnel de base de l'année de référence (ce qui exclut donc les heures supplémentaires, y compris majorées ou complémentaires, les primes et gratifications). La prime pourra être versée en plusieurs fois. L'ensemble de la prime devra avoir été versée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

La prime de management ne se cumule pas avec une prime, notamment contractuelle ou conventionnelle, de même nature et/ou assurant le même niveau de rémunération.

Cette prime n'est pas due pour les périodes de congés non assimilées à du temps de travail effectif.

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au prorata temporis.

Article 4.5 : Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs

Pour certains travaux particulièrement dangereux, insalubres ou nocifs, une prime, dont le montant est laissé à la libre discussion des parties, peut être allouée aux salariés qui y participent.

Article 4.6 : Avantages en nature

Article 4.6.1 : Avantage et fournitures en nature

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.6.2 : Dispositions spécifiques au logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire du contrat de travail, son montant est fixé conformément au barème en vigueur émis par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature. L'établissement d'une convention de mise à disposition d'un logement de fonction est fortement conseillé pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

Libération du logement : Si le salarié occupe un logement mis à disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté. Le délai de libération fait l'objet d'un accord entre les parties. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à date de la sortie des effectifs, à l'exception des situations suivantes :

- Décès : en cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (PACS) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois.
- En cas d'inaptitude professionnelle : 2 mois.

Article 4.7 : Remboursement des frais d'emménagement

Le remboursement des frais d'emménagement est conditionné au fait que la demande de déménagement provienne de l'employeur. Lorsqu'un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, ou en cas de modification du contrat de travail nécessitant un changement de domicile : les modalités de prise en charge des frais de déménagement par l'employeur sont fixées par accord des parties.

A défaut d'accord écrit entre les parties fixant les modalités de prise en charge des frais d'emménagement, les dispositions suivantes sont applicables :

Après comparaison de plusieurs devis, l'employeur retiendra le tarif le plus avantageux. Si le salarié a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de la façon suivante :

- 50% lors de la première paie ;le reste échelonné sur 6 mois.

Lorsque les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur, ils s'amortissent sur un an. En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, de démission ou de licenciement pour faute grave**,** avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par ce dernier au prorata du temps restant à courir.

Cependant, si le salarié est licencié sans faute grave ou qu'il y a une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, l'intégralité des frais reste à la charge de l'employeur.

CHAPITRE 5

Durée du travail

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions concernant les salariés non-cadres. Pour les cadres, les conditions de l'accord de 1981 s'appliquent.

Article 5.1 : Jours fériés

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'Accord national de 1981 précité.

Article 5.2 : Heures supplémentaires

Ce thème est traité et régi par les dispositions l'Accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.3 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche, sauf dans les hypothèses et dans le respect des conditions prévues par le Code du travail aux articles L.3132-4 à L.3132-28 ainsi que par les articles R.714-1 à R 714-9 du Code rural et de la pêche maritime.

Ce thème est également traité et régi par les dispositions de l'Accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.4 : Travail du dimanche exceptionnel[3]

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire seront rémunérées sur la base du taux horaire de l'heure normale majorée de 50%.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures de nuit et jours fériés.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'Accord National de 1981 sur la Durée du travail. Cette compensation est discutée entre les parties, à défaut d'accord, l'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie. En cas de désaccord si le choix est une compensation sous forme de repos, il revient au salarié de choisir la date du jour de repos hors période de grands travaux.

Article 5.5 : Travail de nuit exceptionnel[4]

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage, ainsi que les activités de commercialisation et d'accueil à la ferme.

À défaut d'accord d'entreprise, sont considérées comme étant des heures de nuit celles effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Le taux horaire pour une heure de travail effectuée à titre exceptionnel la nuit sera majoré de 100%.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec celle applicable aux heures de dimanche, ni avec les jours fériés.

[3] L'article 5.4 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime qui prévoit les contreparties au travail du dimanche exceptionnel ;

[4] L'article 5.5 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article et L. 3121-28 du code du travail qui fixe les contreparties aux heures supplémentaires.

Article 5.6 : Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans les plus brefs délais et lui transmettre les documents justificatifs dans un délai de 48 heures (*sauf personnes visées à l'article L. 169-1 du Code de la sécurité sociale).*

Article 5.7 : Absences assimilées à du temps de travail effectif

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'Accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

CHAPITRE 6

Congés payés et congés spéciaux

Article 6.1 : congés payés

Article 6.1.1 Appréciation du droit au congé payé

Conformément aux articles L.3141-3 et suivants du Code du travail, le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) par mois de travail.

Lorsque le nombre de jours ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé principal exigible ne peut excéder trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés).

Article 6.1.2 : Année de référence pour les congés payés

Le point de départ de la période servant de référence pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Article 6.1.3 : Fractionnement du congé payé

Ce thème est traité et régi par l'Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.2 : Congé d'ancienneté

Article 6.2.1 : Congé d'ancienneté pour les salariés non-cadres

Les salariés ayant 20 ans d'ancienneté continue bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire annuel. Ce congé ne peut être pris pendant les périodes de grands travaux, ni être fractionné.

Article 6.2.2 : Congé d'ancienneté pour les salariés cadres :

Le salarié cadre bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire dès 5 années continues dans l'entreprise et d'un jour supplémentaire dès 10 ans d'ancienneté continue.

Article 6.3 : Congés des jeunes parents

Ce thème est traité et régi par l'article L.3141-8 du Code du travail.

Article 6.4 : Congés spécifiques, notamment pour évènement familial, maternité, paternité, adoption :

Ces thèmes sont traités et régis par les articles L.3142-1 à L.3142-5 du Code du travail ainsi que par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

CHAPITRE 7

Rupture du contrat de travail

Article 7.1 : Préavis

Ce thème est traité et régi par l'article L.1234-1 du Code du travail, ainsi que par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.2 : Indemnité compensatrice de préavis

Il est fait application de l'article L.1234-5 du Code du travail.

Article 7.3 : Indemnité de licenciement

Ce thème est traité et régi par l'article R.1234-2 du Code du travail ainsi que par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour

En cas de licenciement d'un salarié dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le 8ème mois d'ancienneté ininterrompue, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1% du salaire net (avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu) acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date de rupture du contrat.

Article 7.4 : Autorisation d'absence durant la période de préavis de licenciement

Pour les salariés relevant de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA : pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter quatre demi-journées pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties. Lorsque le salarié est licencié, sauf faute grave, ces demi-journées sont payées. Les jours non pris ne pourront donner lieu à une indemnité compensatrice.

Pour les salariés relevant de la Convention collective nationale ETARF : ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et ses mises à jour.

Article 7.5 : Documents de fin de contrat

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.6 : Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 7.7 : Départ et indemnité à la retraite des salariés

Ce thème est traité et régi par les dispositions des articles L.1237-6, L.1237-10, et D.1237-1 du Code du travail, ainsi que par les dispositions de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la Convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

CHAPITRE 8

Dispositions finales

Article 8.1 : Date d'effet

Le présent accord est remis à chacune des organisations représentatives et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Il se substitue à toutes les conventions collectives locales antérieures précitées dans le préambule du présent accord et correspondant aux anciens IDCC 8112, 8116, 8117.

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 octobre 2025.