

L'ESSENTIEL
de l'accord national sur les conditions de travail (10 février 2026)

Les principales dispositions directement opérationnelles pour l'employeur

ENTRÉE EN VIGUEUR : 1ER OCTOBRE 2026

ÉDITO

de Jérôme Volle

Président de la Commission Emploi de la FNSEA

Un accord utile aux salariés, mais surtout un accord responsable pour les entreprises agricoles.

Après plus de deux ans et demi de discussions, l'accord de l'interbranche agricole pour de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture signé le 10 février 2026 et entrant en vigueur pour toutes les entreprises de la Production agricole notamment le 1er octobre 2026, constitue moins une accumulation de nouvelles contraintes qu'une mise à jour pragmatique des règles s'appliquant au travail agricole, adaptée aux réalités d'aujourd'hui.

Le premier mérite de cet accord est de reprendre la main par le dialogue social. Plutôt que de laisser les pouvoirs publics ou le Code du travail répondre seuls aux évolutions du travail agricole, les partenaires sociaux ont construit des réponses tenant compte des spécificités des métiers de la production agricole : travail en extérieur, aléas climatiques, saisonnalité, isolement, manutention, utilisation de produits phytosanitaires, difficultés de recrutement et nécessité de transmettre les compétences.

Cet accord est également une réponse concrète au défi de l'attractivité.

Les exploitations agricoles ont besoin de salariés qu'elles peuvent recruter, fidéliser et faire progresser. Améliorer l'accueil, la prévention des risques, la formation, la santé et la qualité de vie au travail n'est donc pas une concession faite aux salariés : c'est un investissement dans la performance et la pérennité des entreprises. Les nouvelles dispositions prennent notamment en compte les évolutions climatiques, les risques professionnels, les compétences, les travailleurs isolés, la parentalité, le logement ou encore la mobilité.

Surtout, contrairement à une lecture parfois alarmiste, l'accord ne crée pas une multitude d'obligations nouvelles pour les employeurs. Il formalise et organise pour une large part des démarches de prévention et d'anticipation qui sont déjà au cœur des responsabilités de l'employeur. Il donne ainsi aux entreprises un cadre commun, plus lisible et plus cohérent, au lieu de laisser chaque employeur affronter seul des problématiques devenues incontournables. Les difficultés rencontrées sont largement partagées au sein des différents métiers et entreprises des territoires. Un socle national permet donc de sécuriser le cadre collectif de travail des salariés en agriculture tout en laissant la place à la proximité et à l'adaptation aux réalités locales et de l'entreprise.

La réussite de cet accord tient précisément à l'équilibre recherché par la FNSEA : améliorer les conditions de travail sans nier les contraintes économiques et techniques des entreprises agricoles.

Enfin, la FNSEA entend poursuivre son action au-delà du seul champ de cet accord. Nous travaillons sur plusieurs sujets qui, s'ils sont périphériques aux conditions de travail au sens strict, sont essentiels pour l'attractivité et la capacité des entreprises agricoles à recruter et fidéliser leurs salariés. Le logement et la mobilité constituent à cet égard un enjeu majeur. À cette fin nous recherchons des solutions pragmatiques, adaptées aux réalités des entreprises de la production agricole et aux besoins de leurs salariés

Derrière un emploi, les entreprises doivent pouvoir accueillir, éventuellement loger, former, fidéliser leurs salariés et leur donner envie de rester dans l'agriculture ■

À RETENIR EN PRIORITÉ



Le DUERP
(Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)

Le DUERP est à mettre en place dès la première embauche (alternants, stagiaires et salariés mis à disposition inclus), révisé tous les ans et adapté lorsque les conditions de travail, les équipements, les procédés ou les informations font évoluer les risques. Les salariés doivent être associés à la démarche DUERP et réunis, sur leur temps de travail, au moins une fois par an et à chaque évolution importante de l'entreprise (procédés, équipements, risques).

Dispositif du réseau FNSEA - Systera



L'accueil

L'accueil du nouvel embauché doit commencer par une phase de présentation portant sur l'environnement de travail, la sécurité, les protocoles et l'équipe. L'appropriation des règles de sécurité doit être vérifiée.



Les EPI
(Equipements de Protection Individuelle)

Avant de fournir des EPI aux salariés, il faut chercher à supprimer ou du moins à réduire le risque en mettant en œuvre les mesures de protection collectives. Les EPI obligatoires sont fournis gratuitement, entretenus et remplacés par l'employeur ; les salariés doivent être formés à leur utilisation et leur port doit être effectivement assuré.



Le climat

En cas de chaleur intense, l'employeur doit adapter l'organisation, réévaluer régulièrement les risques et mettre en œuvre les mesures de prévention dont l'accès à l'eau avec la fourniture d'au moins 3 litres d'eau fraîche par salarié, par jour.



L'isolement

Les salariés isolés doivent faire l'objet d'une évaluation spécifique, de moyens d'alerte adaptés, de points de contact réguliers et d'une formation ; certaines tâches leur sont interdites.



Les règles relatives à la parentalité, au handicap, à la grossesse et à la lutte contre le harcèlement doivent être intégrées dans les pratiques RH.

SOMMAIRE

ÉDITO 2

À RETENIR EN PRIORITÉ 3

1. ACCUEIL, INTÉGRATION ET INFORMATION DES SALARIÉS 6

2. FORMATION, SST ET C2P 7

3. PARTICIPATION DES SALARIÉS À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL 8

4. PRÉVENTION 8

5. MANAGEMENT ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 9

6. DUERP 10

7. MANUTENTION MANUELLE 11

8. CLIMAT 12

9. PRODUITS PHYTOSANITAIRES ET BIOCIDES 13

10. EPI 14

11. LIEUX D'ACCUEIL 15

12. ORGANISATION DU TRAVAIL 16



13 • PARENTALITÉ 16

14 • TÉLÉTRAVAIL ET DROIT À LA DÉCONNEXION 17

15 • GROSSESSE, AGISSEMENTS PROHIBÉS, TMS ET ADDICTIONS 18

16 • HANDICAP VISIBLE ET INVISIBLE 19

17 • USURE PROFESSIONNELLE 19

18 • SALARIÉ ISOLÉ 20

19 • LE LOGEMENT 20

20 • TRANSPORT ET MOBILITÉ 20

CHECK-LIST DE MISE EN CONFORMITÉ 21

1. ACCUEIL, INTÉGRATION ET INFORMATION DES SALARIÉS

- Vérifier que le lieu de travail est adapté à l'accueil et respecte les normes applicables (vestiaires, commodités, etc.).
- Prévoir pour tout nouvel embauché, une phase d'accueil prise sur le temps de travail, suffisamment conséquente, portant au minimum sur l'environnement de travail, les règles de sécurité, les protocoles propres à l'entreprise et à la présentation de l'équipe.
- S'assurer que les salariés se sont approprié les règles de fonctionnement de l'entreprise et les règles de sécurité.
- Rendre les informations et documents utiles accessibles au salarié (affichage, support dématérialisé ou emplacement dédié).

À SAVOIR

Le recours à un salarié référent d'intégration est prévu comme une possibilité fondée sur le double volontariat (salarié référent / salarié nouvel entrant). Le référent se verra remettre un descriptif de son rôle.



2. FORMATION, SST ET C2P

- Inciter les salariés à suivre la formation de sauveteur secouriste du travail (SST).

- Rappeler que la présence de SST ne transfère pas la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail : elle demeure celle de l'employeur.

- Informer les salariés de la possibilité d'utiliser leur compte professionnel de prévention (C2P).

À SAVOIR

- La formation contribue au développement des compétences, au maintien dans l'emploi et à l'autonomie dans l'exercice des missions.

- L'employeur a l'obligation de déclarer les expositions à certains facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires auprès de la MSA via la DSN permettant au salarié d'acquérir des droits.

- Penser « passeport prévention ».



3. PARTICIPATION DES SALARIÉS À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Permettre aux salariés d'alerter l'encadrement en cas de problème de santé ou de sécurité et de faire remonter des propositions d'amélioration.

- Organiser des échanges réguliers sur le temps de travail (et donc rémunérés comme tel) entre salariés et employeur sur les conditions de travail.

- Considérer la participation des salariés à l'amélioration des conditions de travail comme du temps de travail rémunéré.

À SAVOIR

Les temps d'échanges doivent être suffisamment conséquents et réguliers, et non de simples échanges ponctuels.

4. PRÉVENTION

Appliquer les 9 principes généraux de prévention : éviter (supprimer le danger ou l'exposition au danger) les risques, évaluer les risques pour apprécier leur importance et prioriser les actions de prévention à mener, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte des évolutions techniques, remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, planifier la prévention, privilégier les mesures de protection collective, donner des instructions appropriées (former et informer sur les risques et les mesures de prévention).

5. MANAGEMENT ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Faire former au management d'équipe tout salarié amené à encadrer du personnel.
- Veiller à doter les managers de moyens notamment humains pour exercer leurs missions.
- Veiller à l'absence de discrimination dès le recrutement et tout au long de la relation de travail.
- Organiser un entretien sur l'organisation du travail et la réorganisation des tâches avant le départ en congés ou absences liés à des évènements personnels (arrivée d'un enfant, congé parental, proche malade, décès, accident de la vie, etc.) et un entretien à la reprise sur les modalités de retour.

À SAVOIR

L'employeur doit lui-même se former en matière de management et mettre en œuvre des actions favorisant notamment la reconnaissance au travail, la bonne communication, la concertation et la prévention des tensions.

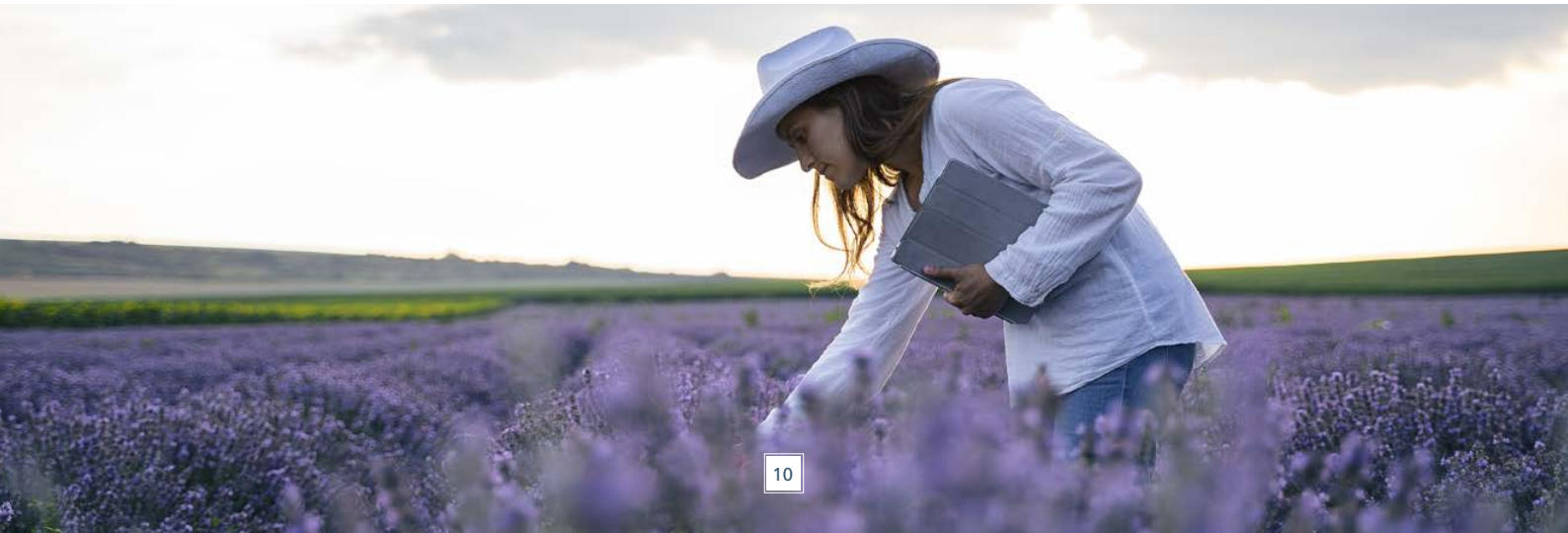


6. DUERP

- Disposer d'un DUERP dès la première embauche.
- Réviser le DUERP au moins une fois par an.
- Le réviser également lors de tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, ou lorsqu'une information nouvelle concernant un risque est portée à la connaissance de l'employeur.
- Associer les salariés à l'élaboration du DUERP.
- Réunir les salariés et/ou leurs représentants sur leur temps de travail, au moins une fois par an et lors de l'introduction de nouveaux procédés, équipements ou risques afin d'adapter le DUERP.
- Tenir le DUERP et ses versions antérieures à disposition des salariés et, à leur demande, des anciens salariés. Les documents sont à conserver 40 ans.

À SAVOIR

- Un DUERP est également exigé en cas d'accueil d'alternants, de stagiaires ou de salariés mis à disposition.
- Dans le cadre de son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, l'employeur reste seul responsable du DUERP (identification et évaluation des risques et réalisation des mesures de prévention identifiées).
- Un outil d'aide à l'élaboration du DUERP existe : SYSTERA.



7. MANUTENTION MANUELLE

- Organiser le travail pour limiter au minimum les manutentions manuelles et ne recourir au port de charges habituel que si la manutention est inévitable sans pouvoir mettre en œuvre les aides mécaniques.

- Respecter les limites de port de charges en fonction des circonstances (habituel ou non) et des personnes (particulièrement les jeunes travailleurs).

- Mettre en place des moyens d'équipement adaptés (notamment aides mécaniques / élevage), une organisation évitant la répétition des mouvements et une conception ergonomique des postes.

- Informer les salariés sur les risques liés à la manutention et les bonnes techniques de levage.

  Mettre en place, si nécessaire, un temps d'échauffement et de préparation au poste compris dans le temps de travail.

À SAVOIR

Prendre également en compte les prescriptions médicales pour les limites de port de charges.



8. CLIMAT

- Mettre en œuvre un plan d'adaptation aux risques professionnels liés aux changements climatiques.

- Dans le DUERP, identifier les postes/tâches à risque en cas de fortes chaleurs et définir les actions de prévention avec les salariés (cf. dispositif du réseau FNSEA - Systera).

- Suivre les informations des autorités pendant les périodes de vigilance et tenir compte des éventuels arrêtés préfectoraux.

- En vigilance orange ou rouge, réévaluer quotidiennement les risques et adapter l'organisation, voire faire cesser le travail si les salariés sont susceptibles d'être en danger.

- En périodes de forte chaleur, adapter les mesures ou actions de prévention.

- À partir de la vigilance jaune, mettre à disposition systématiquement de l'eau potable et fraiche en quantité suffisante, soit au minimum 3 litres, pour le rafraichissement et l'hydratation.

- Selon les activités : aménager les horaires (dans le respect des règles sur la durée du travail), réorganiser le travail, limiter le travail isolé, prévoir des pauses (rémunérées si d'autres aménagements, notamment horaire d'embauche et débauche) n'ont pas pu être mis en œuvre), fournir des EPI adaptés, renouveler l'air des locaux fermés, informer/sensibiliser sur les coups de chaleur.

- Prendre en compte les intempéries intenses et les situations de dangers graves et imminents.

À SAVOIR

L'employeur a la possibilité d'utiliser la récupération des heures perdues et/ou le dispositif d'activité partielle.



9. PRODUITS PHYTOSANITAIRES ET BIOCIDES

- S'assurer de la compétence des salariés amenés à utiliser ces produits (Certiphyto).

- Renouveler périodiquement l'évaluation des risques et lors des modifications importantes

- Établir une liste actualisée des salariés susceptibles d'être exposés aux agents chimiques dits cancérogènes, mutagènes et reproductives (CMR) 1A/1B en indiquant les substances concernées et dans la mesure du possible la nature, la durée et le degré d'exposition, la transmettre au Service Santé au Travail (STT) de la MSA et la mettre à disposition des salariés concernés pour les informations le concernant ainsi qu'aux autres salariés et au CSE sous une forme anonymisée.

- Intégrer au temps de travail effectif, les temps d'habillage et de déshabillage liés au port obligatoire d'EPI dans le cadre d'une exposition aux produits chimiques, y compris la douche quand elle est obligatoire.

- Pour les salariés exposés aux produits CMR, assurer le suivi médical prévu par l'accord et la réglementation.

À SAVOIR

Les substances concernées sont d'une part, listées aux articles R.4412-93-1 du Code du travail et d'autre part, établies par l'arrêté du 26 octobre 2020.



10. EPI

- Privilégier les protections collectives avant les EPI.
- Proposer des EPI adaptés aux morphologies / physiologies des salariés et aux principes d'ergonomie.
- Fournir gratuitement les EPI, vérifier leur bon fonctionnement assurer leur entretien réparation, remplacement et former les salariés à leur utilisation.
- Veiller à la bonne utilisation des EPI et leur port effectif.
- Assurer le nettoyage des EPI qui ne peut être effectué à domicile.
- Fournir des vêtements de travail appropriés pour les travaux à caractère insalubre ou salissant.

À SAVOIR

Dans un objectif de protection des conditions climatiques et d'adaptation au travail, il peut être intéressant de mener une réflexion sur la fourniture de tenues de travail, hors tenues obligatoires.



11. LIEUX D'ACCUEIL

- Mettre à disposition des toilettes équipées de produits d'hygiène (papier toilette, poubelle, savon, essuie-mains, protection féminine) en quantité suffisante et organiser la séparation homme/femme.
- Mettre à disposition des vestiaires fermés, propres, ventilés et correctement éclairés avec des séparations homme/femme.
- Prévoir des douches lorsque la nature des travaux l'exige.
- Mettre à disposition une salle de pause permettant, le cas échéant, de prendre les repas avec des équipements adaptés ; à partir de 50 salariés, 1 robinet eau chaude/eau froide pour 10 salariés.
- Rendre les lieux d'accueil accessibles aux salariés en situation de handicap.
- Dans les lieux éloignés dépourvus d'installations fixes, mettre en place avec les salariés une solution pratique garantissant l'hygiène et le confort (et prévoir l'organisation des temps de pause pour l'accès).
- Assurer un entretien régulier des lieux d'accueil et organiser le lavage des mains lorsqu'il n'y a pas d'accès à des points d'eau.

À SAVOIR

Par équipements adaptés, sont visés ls chaises, table et matériels permettant de chauffer la nourriture et de la conserver.



12. ORGANISATION DU TRAVAIL

- Si possible, communiquer les plannings de travail suffisamment à l'avance (15 jours).
- Porter une attention à la charge de travail, aux rythmes, aux astreintes et au travail de nuit.

13. PARENTALITÉ

- Assurer la réintégration dans le poste ou à un poste équivalent avec une rémunération au moins égale à l'issue des congés de maternité, paternité, adoption, parentalité, etc.
- Appliquer les règles de progression salariale (augmentations collectives et moyenne des augmentations individuelles) au retour des congés de maternité ou d'adoption.
- Proposer un entretien de parcours professionnel au retour d'un congé de plus de deux mois.
- Faciliter des horaires flexibles pour les salariés ayant des enfants à charge dans la mesure du possible.
- Respecter les possibilités d'allaitement avec au minimum un droit d'absence d'une heure répartie en deux périodes d'une demi-heure, réduite à 20 minutes si local mis à disposition dans l'entreprise.



14. TÉLÉTRAVAIL ET DROIT À LA DÉCONNEXION

- Si le télétravail est mis en œuvre, fixer avec les salariés les règles relatives à la fréquence, aux jours fixes/mobiles, à la réversibilité, aux équipements et à l'éventuelle prise en charge des frais.
- Formaliser les modalités du droit à la déconnexion dans le contrat de travail ou une annexe.
- Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion pendant les repos et congés.
- Veiller à ce que la charge de travail ne rende pas impossible l'exercice du droit à la déconnexion.

À SAVOIR

Prévoir éventuellement des actions de sensibilisation voire de formation pour permettre au salarié d'exercer effectivement et à bon escient son droit à déconnexion.



15. GROSSESSE, AGISSEMENTS PROHIBÉS, TMS ET ADDICTIONS

- Mettre en œuvre les aménagements de poste ou d'horaires nécessaires pour une salariée enceinte notamment à sa demande ou celle du médecin du travail.
- Respecter les interdictions d'affectation à certains travaux présentant des risques chimiques, biologiques ou physiques pour les femmes enceintes ou allaitantes.
- Dans les activités d'élevage, informer particulièrement les salariés sur les risques liés aux hormones de reproduction.
- Appliquer les droits spécifiques en cas de fausse couche au-delà des arrêts de travail, 3 jours de repos payés et en cas de PMA au-delà du jour de l'acte, 1 jour de repos payé sur justificatif médical (les actes accessoires : échographies, prises de sang, rdv médicaux, … ne sont pas visés).
- Favoriser un climat de respect mutuel.
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser les discriminations, harcèlements, violences sexuelles et sexistes.
- Informer les salariés sur leurs droits et leurs éventuels interlocuteurs, mettre en place un canal simple de signalement et assurer la confidentialité.
- Mettre en place une organisation du travail, des matériels/outils et des informations/formations pour prévenir les TMS, les supprimer ou les limiter.
- Réfléchir à introduire le risque d'addictions dans le DUERP.
- Si une démarche de prévention des addictions est engagée, la conduire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien.

À SAVOIR

- L'employeur doit lui-même concernant la lutte contre les agissements prohibés (discrimination, violences, harcèlement) avoir une attitude irréprochable dans son comportement.
- Au-delà des risques inhérents à l'entreprise, veiller aux risques liés à l'état physique et psychologique des salariés et aux risques extérieurs à l'entreprise (notamment en cas de travail de nuit).

16. HANDICAP VISIBLE ET INVISIBLE

- Adapter le poste aux handicaps concernés et mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail.
- Mettre en place, lorsque nécessaire, un accompagnement individualisé en lien avec les services compétents.
- Sensibiliser les salariés aux handicaps invisibles afin de prévenir les discriminations.
- Respecter la vie privée.
- Envisager des organisations du travail adaptées : horaires, tâches, pauses, équipements/outils numériques, mobilité interne.
- Accorder les autorisations d'absence prévues pour les rendez-vous médicaux.
- Autoriser des absences pour endométriose justifié médicalement tous les ans, 1 jour par mois ou 3 jours par trimestre (dans la limite de 13 jours par an).
- Si l'endométriose est reconnue handicap ou affection longue durée, autoriser 1 jour par mois ou 3 jours par trimestre de repos payé (dans la limite de 13 jours par an).
- Désigner un référent handicap dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

17. USURE PROFESSIONNELLE

Intégrer l'usure professionnelle, qu'elle soit physique ou psychologique, dans la démarche générale de prévention des risques.



18. SALARIÉ ISOLÉ

(travaillant seul, hors de portée de vue ou de voix d'autres personnes, et sans possibilité d'être secouru rapidement en cas de besoin)

- Évaluer spécifiquement le risque d'isolement dans le DUERP pour les salariés isolés.
- Mettre en place des moyens d'alerte/communication adaptés avec procédures de secours et points de contact réguliers. En tout état de cause la géolocalisation ne peut avoir comme seul objectif que la localisation.
- Former et sensibiliser le salarié isolé aux risques et moyens de protection.
- Éviter, lorsque cela est possible, l'isolement prolongé, en aménageant les tâches et horaires, et privilégier le binôme dans les situations à risque élevé.
- Interdire au salarié isolé certaines tâches : le port de charges lourdes (port manuel ≥ 30 kg ; pose/dépôt manuel d'éléments d'appareils de plus de 50 kg), les travaux exigeant des EPI respiratoire isolant ou filtrant à ventilation assistée, les travaux dans les arbres.

19. LE LOGEMENT

Respecter la réglementation applicable aux logements mêmes, fournis par l'employeur (cf. guide spécifique)

Hors cas de force majeure, avertir le salarié au minimum 24h à l'avance de sa visite et de son objet.

20. TRANSPORT ET MOBILITÉ

- Fournir les équipements de sécurité adéquats lorsque l'entreprise met à disposition des vélos pour les salariés.
- Dédier un emplacement couvert aux vélos, trottinettes et autres modes de déplacements alternatifs aux déplacements motorisés.
- Aider éventuellement financièrement à l'achat ou à la réparation d'un moyen de transport avec formalisation d'un contrat de prêt (montant prêté maximum de 2 mois de salaire, remboursement ≤ 10 %, possibilité d'abandon de créance – cf. services paie).

CHECK-LIST
DE MISE EN CONFORMITÉ

- DUERP à jour et calendrier de révision
- Réunion annuelle des salariés/représentants sur le DUERP et réunions déclenchées par les nouveaux risques / procédés / équipements
- Parcours d'accueil formalisé et réalisé sur le temps de travail
- Consignes et informations santé-sécurité accessibles aux salariés
- Plan fortes chaleurs / changements climatiques intégré au DUERP
- EPI : inventaire, gratuité, adéquation, entretien, remplacement, formation et contrôle du port
- Procédure salarié isolé : évaluation, dispositif d'alerte, points de contact, tâches interdites
- Dispositif de prévention du harcèlement / agissements sexistes et canal de signalement
- Organisation des lieux d'accueil conforme et entretenue
- Pratiques RH intégrant parentalité, grossesse, handicap et absences prévues par l'accord
- Règles de télétravail et de déconnexion formalisées si le dispositif existe
- Prise en compte de la limitation des TMS et de la manutention dans l'organisation du travail
- Mesures relatives aux agents chimiques / CMR et suivi médical identifiés lorsque les situations existent
- Si mise à disposition de vélos : fourniture d'équipements de sécurité
- Emplacement dédié pour les transports à mobilités douces



11 rue de la Baume - 75008 Paris

@fnsea @lafnsea @fnsea @fnsea

www.fnsea.fr