

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

---

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**  
**(8 octobre 2020)**

---

Convention collective

IDCC : **9651** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES, CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, MARAÎCHERS ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS**  
**(Hautes-Pyrénées)**  
**(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,  
*Journal officiel* du 17 mars 1973)

---

### Avenant n° 103 du 9 juin 2023

NOR : AGRS2397122M

IDCC : 7024, 7025, 9651

---

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;**

**Fédération départementale des CUMA ;**

**Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Hautes-Pyrénées ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 IDCC 7024 et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 IDCC 7025.

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail du département des Hautes-Pyrénées (Ex-IDCC 9651) du 6 juillet 1972 étendue par arrêté du 20 février 1973 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département des Hautes-Pyrénées ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant n° 103 de révision se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu des Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 9651), qu'il renomme « Hautes-Pyrénées (Ex-IDCC 9651) Accord collectif étendu du 6 juillet 1972 – avenant 103 ».

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

## Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif étendu

### Article 1.1 | *Champ d'application*

#### Article 1.1.1 | *Professionnel*

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, concernés par les activités des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, de maraîchage, de productions légumières, des établissements de toute nature dirigé par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, des structures d'accueil touristique précisées par décret situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci notamment d'hébergement et de restauration, des coopératives d'utilisateurs en commun de matériel agricole, des champignonnières, des

entreprises de travaux agricoles et ruraux, à l'exclusion des exploitations d'horticulture et de pépinières (IDCC 8734), des exploitations forestières et de travaux forestiers (IDCC 8721).

Il est entendu que ces activités relèvent obligatoirement du champ professionnel de l'une des conventions collectives nationales applicables suivante : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 ou la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services du 8 octobre 2020.

### **Article 1.1.2 | Géographique**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 du département des Hautes-Pyrénées.

### **Article 1.2 | Modalités d'application en entreprise**

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, ainsi que dans le respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la convention collective nationale, les accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicables.

Le présent accord s'applique nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

Il ne peut y être déroger que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels le présent accord le prévoit expressément.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

### **Article 1.3 | Durée d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 1.4 | Commission de négociation, d'interprétation et de conciliation**

#### **Article 1.4.1 | Commission de négociation**

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

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, de dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord cité en suivant et se réunit au minimum une (1) fois et au maximum quatre fois par an (accord AFNCA de 1982).

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

#### **Article 1.4.2 | Commission d'interprétation**

La commission départementale paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges

ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives, signataires du présent accord.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : [ddetspp-uc1@hautes-pyrenees.gouv.fr](mailto:ddetspp-uc1@hautes-pyrenees.gouv.fr), ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse DDETS PP 65, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex 9, à l'attention du « Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord Hautes-Pyrénées (Ex-IDCC 9651) Accord collectif territorial étendu ». La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission mixte d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales salariés et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de l'autorité administrative compétente qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

### **Article 1.4.3 | Commission de conciliation et d'arbitrage**

La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

### **Article 1.5 | Conditions de suivi et bilan annuel**

La commission de négociation mixte paritaire se réunit au minimum une (1) fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sociale professionnelle (nombre de salariés, représentation homme-femme par catégories professionnelles, comparaison salariale homme-femme, accidents du travail, maladie de longue durée, pyramide des âges, etc.) sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail et de protection sociale complémentaire de l'année précédente.

## **Article 1.6 | Révision. Dénonciation**

### **Article 1.6.1 | Révision**

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives.

En vertu de l'article L. 2232-6 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai indiqué.

### **Article 1.6.2 | Dénonciation**

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec accusé réception et se charge(nt) des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui précède la dénonciation est de 3 mois.

### **Article 1.6.3 | Effets de la dénonciation**

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois dans le respect des dispositions légales.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

## **Article 1.7 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 1.8 | Dépôt et extension**

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version en deux exemplaires papier sont déposés à la DDETS PP 65.

## **Chapitre 2 Droits individuels et collectifs**

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre IV et V de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

## Article 2.1 | Comité social et économique

Il est rappelé que tous les employeurs agricoles cotisent à L'ASCPA à l'échelle de la branche dans le but de donner accès à des activités et services sociaux et culturels à tous les salariés agricoles et notamment la carte campagne.

Cette cotisation à l'ASCPA est due dès le 1<sup>er</sup> salarié.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, lorsqu'il existe un comité social et économique, les ressources de celui-ci sont constituées notamment par une contribution de l'employeur dont le montant ne pourra être inférieur à 0,6 % de la masse des salaires nets déclarés.

## Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 3 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre XIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

## Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 4 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre XVIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

## Chapitre 5 Rémunération

### Article 5.1 | Primes et avantages divers

#### Article 5.1.1 | Rémunération bas-salaire

Nonobstant les dispositions prévues par les conventions collectives nationales en vigueur concernant les critères de classifications des emplois et sans remettre en cause les paliers instaurés, il est institué une gratification complémentaire pour les bas salaires.

Cette dernière ne s'applique qu'aux salariés rémunérés au Smic au moment de leur embauche et dont le salaire n'aurait fait l'objet d'aucune renégociation dans les 12 mois suivants.

Ces salariés embauchés au Smic pourront bénéficier d'un complément automatique de 1 % de leur taux horaire de base (le Smic) après 1 an de service continu au sein de la même entreprise sans que ce taux ne puisse atteindre la rémunération minimale du palier supérieur.

L'employeur aura toujours la possibilité d'organiser un entretien d'évaluation avec le salarié afin de réévaluer les critères de sa classification pour un éventuel changement de palier.

#### Article 5.1.2 | Prime et congé d'ancienneté

La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein d'une même entreprise, il lui est attribué une prime d'ancienneté qui récompense sa fidélité.

Cette prime est calculée, fonction de l'ancienneté, en pourcentage du salaire brut de base fixé par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable ou de l'accord territorial, le cas échéant, et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
3 ans révolus	4 %
6 ans révolus	6 %

Ancienneté	Montant de la prime
10 ans révolus	8 %
15 ans révolus	11 %

Les pourcentages ne s'additionnent pas entre eux.

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est pris par le salarié qui a soldé son droit à congés payés sur chaque période et qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes :

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
20 ans révolus	1 jour
25 ans révolus	2 jours
30 ans révolus	3 jours

### Article 5.1.3 | *Intéressement. Participation. Épargne salariale*

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement ou de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

L'employeur qui met en place un dispositif d'intéressement ou de participation, adhérent d'un groupement d'employeur qui lui met à disposition un salarié, en informe le groupement d'employeur.

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale sous réserve des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### Article 5.1.4 | *Avantage en nature frais d'emménagement*

Lorsque le salarié, occupant un poste depuis un an d'ancienneté continue et dont la période d'essai est arrivée à son terme, est tenu d'emménager à moins de 50 kilomètres de son nouveau lieu de travail, l'employeur pourra prendre en charge jusqu'à 50 % de la facture de déménagement dans la limite de 1 000 €. D'autres modalités plus avantageuses peuvent être définies dans le contrat de travail. Le salarié ne peut en bénéficier qu'une seule fois.

## Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

### Article 6.1 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire adaptée*

En application de l'article 6.2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et de l'article 68 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, un régime de prévoyance complémentaire pour les salariés agricoles non-cadre spécifique au département des Hautes-Pyrénées est rendu applicable dans ses dispositions plus favorables par l'accord paritaire de prévoyance 6 février 2007 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, les CUMA, des champignonnières, des ETAR et des exploitations de maraîchage et de productions légumières des Hautes-Pyrénées.

Concernant les frais de santé, il est rappelé que leur statut est régi par les conventions collectives nationales – IDCC 7024 et 7025 ainsi que les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens, tels que définis dans les conventions collectives nationales – IDCC 7024 et 7025, relèvent quant à eux de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres du 2 avril 1952, en ce qui concerne la prévoyance et la santé.

## **Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi**

### **Article 7.1 | *Changement temporaire d'emploi***

Le salarié qui a été appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure depuis plus de 6 mois consécutifs ou non consécutifs bénéficiera d'un complément individuel de salaire mensuel de 10 % de sa rémunération brute de base, sans qu'il puisse excéder 50 % de la différence entre sa rémunération brute de base et celle qu'il percevait durant le changement temporaire d'emploi.

Le versement de ce complément individuel est subordonné à l'acceptation par le salarié d'effectuer tous nouveaux changements temporaires d'emploi équivalent sur simple demande de l'employeur. En cas de refus et à partir du second, le complément individuel de salaire sera supprimé.

### **Article 7.2 | *Période d'essai***

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est la suivante :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et techniciens ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Contrairement à ce qui est prévue dans les conventions collectives nationales, il ne sera pas fait application de la faculté de renouvellement desdites périodes.

Concernant les contrats à durée déterminée, il convient de se reporter aux dispositions des conventions collectives nationales applicables.

### **Article 7.3 | *Dispositions spécifiques au gardien de troupeau en estive***

En complément du présent accord, et compte tenu des conditions de travail particulières liées au métier de gardien de troupeau en estive sur lequel repose l'entière responsabilité du troupeau, et notamment du temps de familiarisation nécessaire entre le gardien de troupeau, le chien de troupeau et le troupeau d'estive, des dispositions spécifiques sont prévues en annexe I du présent accord et lui sont exclusivement applicables.

## **Chapitre 8 Durée du travail**

### **Article 8.1 | *Majoration des heures exceptionnelles pour travail le dimanche***

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail du dimanche n'est possible que dans le respect des dispositions légales et réglementaires des articles L. 714-1 et suivants ainsi que R. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Le salarié amené à travailler un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

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. La forme de cette contrepartie est au choix du salarié.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévues par l'entreprise.

### **Article 8.2 | Heures exceptionnelles pour travail un jour férié**

Le travail un jour férié légal chômé n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. À l'exception des dispositions prévues pour le travail exceptionnel un 1<sup>er</sup> Mai.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles prévues par l'accord national 1981 sur la durée du travail, toute heure de travail effectuée un jour férié chômé ou le jour de la fête votive et le lendemain de celle-ci, donne lieu à une compensation équivalente majorée à 100 % du taux horaire brut de base du salarié.

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. La forme de cette contrepartie est au choix du salarié.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévues par l'entreprise.

### **Article 8.3 | Récupération des heures perdues**

Dans le respect des dispositions légales des articles L. 3121-50 et suivants du code du travail et des dispositions réglementaires de l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, les heures de récupération effectuées pourront donner droit à une indemnité égale à 15 % et ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires.

## **Chapitre 9 Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1 | Heures pour recherche d'emploi adaptées**

Dans le respect des dispositions de la convention collective nationale applicable, le nombre d'heures pour recherche d'emploi correspond à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une est fixée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur. Ces demi-journées peuvent être groupées.

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause de licenciement, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Cette disposition cesse de s'appliquer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

### **Article 9.2 | Logement mis à disposition par l'employeur**

Dans l'hypothèse où l'employeur aura mis à disposition de son salarié le logement dans lequel ce dernier réside, et en cas de rupture du contrat de travail, le salarié disposera d'un délai pour libérer ledit logement.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, ces derniers devront quitter le logement appartenant à l'employeur dès la fin du contrat. Dans l'hypothèse d'une rupture anticipée, le salarié disposera de 3 mois maximum pour quitter le logement sans pouvoir aller au-delà de la date de fin initialement prévue de son contrat.

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, ces derniers disposeront d'une période de 3 mois maximum pour quitter le logement appartenant à l'employeur dès la fin du contrat.

## Chapitre 10 Conditions de travail

### Article 10.1 | *Congés enfant*

Ce congé spécifique sera rémunéré dans la limite de 2 jours par an et par enfant malade de moins de 16 ans.

*Fait à Tarbes, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Dispositions spécifiques au gardien de troupeau en estive**

### **Annexe I-1 Convention de forfait hebdomadaire**

Pour le gardien de troupeau en estive à temps complet sur lequel repose l'entière responsabilité du troupeau et de l'estive, l'employeur peut proposer, avec l'accord du salarié, une convention de forfait hebdomadaire en heures sur la base de 42 heures réparties sur 6 jours. Dans les autres cas, il peut proposer une convention de forfait sur la base de 35 heures également réparties sur 6 jours.

Les majorations légales sont appliquées aux heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée légale du travail.

### **Annexe I-2 Droit au repos**

L'employeur s'organise pour que le gardien de troupeau en estive puisse bénéficier de son droit au repos, au moins un dimanche sur quatre. Lorsqu'il est rendu nécessaire, le remplacement du gardien de troupeau en estive est prévu.

### **Annexe I-3 Prime de fidélité estive**

Compte tenu des spécificités du métier de gardien de troupeau en estive liés aux conditions d'estive et au temps de familiarisation nécessaire par le gardien de troupeau en estive et le chien de troupeau avec l'estive et le troupeau notamment, il est accordé une prime de fidélité spécifique au gardien de troupeau d'estive.

Cette prime est attribuée au gardien de troupeau d'estive qui accepte de revenir travailler chez le même employeur en saisons successives complètes.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base fixé par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable et de la manière suivante :

Nombre de saisons successives complètes	Taux horaire brut de base	Nombre de saisons successives complètes	Taux horaire brut de base
2	0,50 %	12	5,5 %
3	1,0 %	13	6,0 %
4	1,5 %	14	6,5 %
5	2,0 %	15	7,0 %
6	2,5 %	16	7,5 %
7	3,0 %	17	8,0 %
8	3,5 %	18	8,5 %
9	4,0 %	19	9,0 %
10	4,5 %	20	9,5 %
11	5,0 %		

Cette prime spécifique ne s'additionne pas avec la prime prévue à l'article 5.1.1 du présent accord collectif.

#### **Annexe I-4 Prime d'intégration estive**

Dans un contexte en tension, compte tenu des spécificités du métier de gardien de troupeau d'estive liés aux conditions d'estive et au temps de familiarisation nécessaire par le gardien de troupeau et le chien de troupeau avec l'estive et le troupeau notamment, de l'investissement que requiert, pour l'employeur, d'accueillir un gardien de troupeau d'estive en alternance, il est prévu une prime d'intégration spécifique visant à encourager le gardien de troupeau d'estive nouvellement diplômé à intégrer sa première estive.

Cette prime d'intégration spécifique s'applique au gardien de troupeau d'estive qui, à l'issue de sa formation qualifiante homologuée et de l'obtention de son diplôme, accepte d'intégrer l'estive.

Cette prime d'intégration est fixée à 17 € bruts mensuels la première saison suivant l'obtention du diplôme.

#### **Annexe I-5 Indemnité forfaitaire frais professionnels**

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas les équipements et fournitures nécessaires à l'exercice de la fonction le montant de l'indemnité forfaitaire évaluée pour leur acquisition est, le cas échéant, de :

Objet	Montant forfaitaire mensuel
Téléphone portable fonctionnel	10 €
Autres équipements nécessaires à l'exercice de la fonction, vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et alimentation pour chien.	140 €

Pour faciliter l'acquisition de ces éléments, une avance équivalente à 50 % de l'indemnité forfaitaire prévue sur la durée du contrat de travail pourra être versée au terme de la période d'essai. Une production de justificatif pourra être demandée au salarié.

#### **Annexe I-6 Chien de troupeau**

Lorsque le salarié utilise, avec l'accord de l'employeur, son propre chien de troupeau, celui-ci est vermifugé et à jour de ses obligations vétérinaires, cela avant de côtoyer le troupeau.

En cas de dommage touchant le chien pendant le travail, l'employeur contribue, sur production de justificatifs, à la prise en charge du reste à charge sur les frais vétérinaires dans la limite de 50 % du reste à charge, jusqu'à 300 € maximum.

#### **Annexe I-7 Indemnité kilométrique spécifique**

Afin de dédommager l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins de l'estive, il sera versé une indemnité kilométrique, sur justificatifs, calculées selon le barème fiscal en vigueur.