

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

---

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)**

---

## **Avenant n° 104 du 18 décembre 2025**

relatif à la levée des réserves de l'avenant n° 103  
et à l'introduction d'un article sur l'endométriose

NOR : AGRS2697043M

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 ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;**

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

**Fédération CFTC de l'agriculture,**

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° 104 vise à lever les réserves de l'avenant n° 103 et améliorer les conditions de travail en intégrant des dispositions sur l'endométriose.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 1.4.1 sur la commission de négociation**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.4.1 par :

« 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, sur convocation de l'autorité administrative, 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.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

## **Article 2 | Modification de l'article 1.4.2 sur la commission d'interprétation**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.4.2 par :

« 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, sur convocation de l'autorité administrative.

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.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

## **Article 3 | Modification de l'article 1.4.3 sur la commission de conciliation et d'arbitrage**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.4.3 par :

« 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.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

#### **Article 4 | Modification de l'article 1.5 sur les conditions de suivi et bilan annuel**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.5 par :

« La commission de négociation mixte paritaire se réunit, sur convocation de l'autorité administrative, 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.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

#### **Article 5 | Modification de l'article 2.1 sur le comité social et économique**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 2.1 par :

« 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, dont une partie au titre de la subvention de fonctionnement instituée par l'article L. 2315-61 du code du travail. »

#### **Article 6 | Modification de l'article 5.1.2 sur la prime et le congé d'ancienneté**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 5.1.2 par :

« 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 du salarié fixé *a minima* 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 %                 |
| 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 7 | Modification de l'article 8.1 sur la majoration des heures exceptionnelles pour travail le dimanche**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 8.1 par :

« Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives en complément du repos quotidien de 11 heures instauré par l'article L. 3131 du code du travail. 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 | Modification de l'article 9.2 sur le logement mis à disposition par l'employeur**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 9.2 par :

« En complément des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables, en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié logé par l'employeur bénéficie d'un préavis dont la durée est portée à 2 mois si celle-ci est plus favorable.

Le logement attribué par l'employeur doit être distingué du logement loué dans le cadre de baux d'habitation. Le bail d'habitation signé entre l'employeur et un salarié est indépendant du contrat de travail. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas, dans ce cas, la résiliation du bail. »

#### **Article 9 | Modification de l'article 10.1 sur le congé enfant**

Les organisations conviennent de remplacer l'article 10.1 par :

« En complément des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficiera d'un congé spécifique dont les 2 premiers jours de chaque année civile, par enfant malade de moins de 16 ans, seront rémunérés. »

#### **Article 10 | Modification de l'annexe I-3 sur la prime de fidélité estive**

Les organisations conviennent de remplacer l'annexe I-3 par :

« Compte tenu des spécificités du métier de gardien de troupeau en estive liées 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 du salarié fixé *a minima* par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable et de la manière suivante :

| Nombre de saison<br>successives complètes | Taux horaire<br>brut de base | Nombre de saisons<br>successives complètes | Taux horaire<br>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. »

#### **Article 11 | Ajout d'un article 10.2**

Les organisations conviennent de rajouter un article 10.2 intitulé « Congés endométriose » qui stipule :

« À défaut de disposition nationale, le présent article a pour objet de permettre aux salariées souffrant d'endométriose de bénéficier d'un aménagement spécifique sous forme de jours d'absence rémunérés, tout en garantissant un accompagnement médical et organisationnel adapté.

Ainsi, chaque salariée concernée pourra bénéficier, sur production d'un certificat médical attestant de sa pathologie, d'un jour d'absence par mois au titre de l'endométriose. Ces jours sont cumulables sur une période maximale d'un trimestre civil, soit trois (3) jours consécutifs ou non durant le trimestre concerné. L'absence est rémunérée et ne donne lieu à aucun délai de carence.

Il est toutefois rappelé que le médecin du travail est un acteur central dans la prévention des risques professionnels liés à l'endométriose. Il peut proposer des modalités d'aménagements de poste adaptés. La salariée peut solliciter une visite médicale à son initiative pour discuter de sa situation.

En effet, l'endométriose constitue un enjeu global de santé au travail, dont les manifestations et les impacts varient selon les personnes ; elle peut ainsi nécessiter un accompagnement individualisé, relevant du rôle de la médecine du travail.

La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) a vocation à contribuer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail par la promotion de méthodes adaptées. »

## **Article 12 | 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 2026.

## **Article 13 | 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 déposées à la DDETS PP 65.

*Fait à Tarbes, le 18 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)