

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)

Accord de substitution du 22 janvier 2026

à l'accord collectif territorial du 18 novembre 1985
à l'exception de l'avenant n° 45 du 11 février 2014

NOR : AGRS2697080M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Pyrénées-Atlantiques ;

Fédération des CUMA 64 ;

Verdir Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT Agri Agro Béarn-Pays basque ;

FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Cet accord collectif se substitue, pour les entreprises qui relèvent de la CCN production agricole CUMA, aux dispositions de la convention collective départementale des Pyrénées-Atlantiques, IDCC 9641, du 18 novembre 1985 devenue le 1^{er} avril 2021 accord territorial étendu des exploitations agricoles et horticolas du département des Pyrénées-Atlantiques, à l'exception de l'avenant n° 45 du 11 février 2014 spécifique aux bergers et vachers en estive.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existant afin d'éviter la superposition des normes.

Les organisations souhaitent rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social et à la négociation collective dans le territoire du département des Pyrénées-Atlantiques, ceci afin de valoriser les métiers de l'agriculture.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations et entreprises agricoles du département des Pyrénées-Atlantiques.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans les établissements situés sur le territoire du département des Pyrénées-Atlantiques, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Un accord collectif distinct du présent accord vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020.

Article 2 | Durée de l'accord

En vertu de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord abroge toutes les dispositions de la convention collective des Pyrénées-Atlantiques (IDCC 9641) du 18 novembre 1985, renommée accord collectif territorial des Pyrénées-Atlantiques production agricole/CUMA/ entreprises de travaux agricoles, à l'exception de l'avenant n° 45 du 11 février 2014 spécifique aux bergers et vachers en estive.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision de l'accord

Une fois par an et sauf circonstances exceptionnelles, le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires.

Article 4 | Dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETS des Pyrénées-Atlantiques.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et doit donner lieu à dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 du code du travail.

Article 5 | Règlement des conflits

Une commission paritaire est instituée. Elle sera composée d'au moins 5 membres de chaque délégation.

En application des dispositions du code du travail, les conflits collectifs sont soumis à la commission départementale de conciliation avec recours éventuel à la médiation.

Les conflits individuels sont soumis à la DDETS ou sont portés devant le conseil de prud'hommes compétent.

Article 6 | Conseillers syndicaux interentreprises

Les organisations représentatives de salariés désigneront un conseiller syndical titulaire et un conseiller syndical suppléant issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial.

Le conseiller mandaté est issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial de référence. Il peut intervenir dans une entreprise dépourvue de CSE ou de délégué syndical.

Ce conseiller bénéficie des mêmes droits de protection spécifique contre le licenciement que les salariés mentionnés à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des conseillers syndicaux interentreprises. Elles en informent également les services de l'inspection du travail de la DDETS des Pyrénées-Atlantiques, ainsi que les employeurs respectifs des conseillers.

Chaque conseiller syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de huit heures par mois rémunérées ou non rémunérées par l'entreprise et avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un conseiller syndical interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le conseiller interentreprises a pour mission d'expliquer et d'informer sur les différents textes applicables dans les entreprises concernées par le champ d'application du présent accord. Il intervient sur demande des salariés ou de l'employeur. Lorsqu'un salarié souhaite obtenir de l'information sur l'application, la compréhension des divers textes en vigueur, il en informe son employeur. L'employeur ou le salarié pourra consulter les organisations syndicales représentatives qui auront effectué cette désignation pour une intervention dans l'entreprise.

Le but de la mise en place de conseiller syndical interentreprises est de favoriser le dialogue social surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 7 | Garanties de rémunération. Intempéries. Sinistres et morte saison

Les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée bénéficient d'une garantie de rémunération mensuelle uniforme, calculée sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise, en cas d'abaissement de l'horaire au-dessous de la durée légale ou conventionnelle résultant d'intempéries, d'accident survenu au matériel, de sinistre et de morte saison.

Les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée occupés à temps partiel bénéficient de la garantie, au prorata du temps mensuel inscrit au contrat de travail.

Article 8 | Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, d'une part, une majoration du salaire brut suivante :

- 3 % après 3 ans dans la même entreprise ;
- 4 % après 6 ans dans la même entreprise ;
- 6 % après 9 ans dans la même entreprise ;
- 8 % après 12 ans dans la même entreprise ;
- 10 % après 15 ans dans la même entreprise.

Et, d'autre part, des jours de congés après 20 ans :

- 1 jour de congés après 20 ans ;
- 2 jours de congés après 25 ans ;
- 3 jours de congés après 30 ans.

Article 9 | Nourriture

Les exploitations agricoles qui relèvent de la CCN production agricole/CUMA appliquent les barèmes forfaitaires définis par la MSA chaque année.

Article 10 | Logement

Les barèmes légaux appliqués seront les barèmes forfaitaires définis par la MSA chaque année.

Pour les cadres, le logement de fonction pourra être mis gratuitement à la disposition dès lors que le travail exige une certaine permanence sur l'exploitation.

Article 11 | Frais de transport et d'emménagement du salarié logé par l'employeur

Les frais de transport et d'emménagement des salariés embauchés dans un rayon maximum de 50 kms autour de l'exploitation, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux et les frais de transport du mobilier.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait du salarié ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois qui suivent l'embauche, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

Les frais d'emménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) sur l'entreprise sont supportés par l'employeur, sauf clause contraire consignée par écrit.

En cas de départ volontaire du cadre ou de licenciement pour faute grave avant l'expiration d'un délai d'un an, le cadre devra supporter une part de ces frais, proportionnellement au temps restant à courir.

Aucune indemnité de déménagement n'est due lorsque le cadre quitte l'exploitation, sauf s'il est licencié économiquement.

Article 12 | Travaux de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection, de la sécurité, de la santé des travailleurs, et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Par définition conventionnelle, la période de travail de nuit est comprise entre 21 heures et 6 heures. Les heures de travail de nuit effectuées exceptionnellement sont rémunérées au tarif horaire de base du salarié majoré de 50 %.

Cette majoration est ramenée à 25 % en cas d'organisation du travail en équipe, à l'exception du travail du dimanche, qui reste sous la majoration de 50 %.

Ces majorations ne se cumulent pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 13 | Repos hebdomadaire/travail du dimanche

Il est rappelé dans cet article que, de manière conventionnelle, le repos hebdomadaire du salarié est fixé le dimanche.

Il est aussi rappelé l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime qui précise les conditions selon lesquelles il peut être dérogé au repos hebdomadaire.

Les heures travaillées le dimanche par le salarié sont rémunérées au tarif du salaire horaire de base majoré de 50 %. Cette majoration sera payée, ou prise sous forme de repos compensateur, selon le choix du salarié.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 14 | Époque et ordre des départs en congé

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, sera toujours fixée par l'employeur en accord avec les représentants du personnel ou à défaut, avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel, notamment des charges de famille.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ, fixés par l'employeur, ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Toutefois, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés pendant les périodes de grands travaux ci-après :

- polyculture et travaux agricoles : du 1^{er} avril au 20 juillet et du 20 septembre au 30 novembre ;
- pépinières : du 1^{er} octobre au 15 décembre et du 1^{er} février au 30 avril ;
- viticulture : du 1^{er} mai au 30 juin et du 15 septembre au 15 novembre ;
- horticulture : du 1^{er} mars au 15 juin et du 15 septembre au 15 novembre ;
- maraîchage : du 1^{er} avril au 20 juillet et du 1^{er} septembre au 10 octobre.

Chaque employeur devra remettre au salarié partant en congé un bulletin portant les dates de départ en congé et de reprise du travail.

Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail.

Article 15 | Jours fériés

Le travail d'un jour férié doit être indispensable au fonctionnement de l'entreprise. Les jours fériés sont ceux définis par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, les jours fériés peuvent être travaillés en cas de travaux dont l'exécution ne peut être différée, à savoir :

- alimentation du bétail ;
- travaux indispensables au fonctionnement de l'exploitation ou de l'entreprise agricole (travaux de récolte notamment).

Dans ce cas, le salarié perçoit en plus de son salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail effectuées par le montant de son salaire horaire de base.

Les jours fériés chômés autres que le 1^{er} mai ne sont pas considérés comme journées de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires.

Article 16 | Congés pour événements familiaux

En complément des congés accordés dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés à l'occasion des événements familiaux suivants :

Obsèques des grands-parents : 1 jour.

Article 17 | Contrôle de la durée de travail

Dans tous les établissements soumis aux dispositions du présent accord, les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié travaillant ou non à temps complet, doivent être consignés au jour le jour par l'employeur ou son représentant, sur un registre ou document qui est tenu à la disposition des agents de contrôle et conservé pendant 5 ans.

Ce registre ou document doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine, et le régime applicable à chacune d'elles en fonction des dispositions tant légales que conventionnelles. En particulier, pour les salariés soumis à un régime d'équivalence, doivent être précisées la nature de l'emploi, la durée de présence et la durée de travail effectif correspondant.

Article 18 | Contrat de travail intermittent

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents :

- soit soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- soit soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- soit conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié. Ce contrat doit être conclu selon les modalités fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 19 | Hygiène et sécurité des jeunes travailleurs

Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de sept heures par jour et de trente-cinq heures par semaine.

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de quatre heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée minimale du repos de nuit de ces jeunes gens ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

De manière générale, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ce principe général est décliné par le code du travail, travaux par travaux. Néanmoins, dans certaines circonstances, il est possible d'y déroger sous certaines conditions. Ainsi, pour les besoins de sa formation, le jeune de 15 à 18 ans peut être employé à certains travaux réglementés à condition que son employeur ou le chef d'établissement fasse une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Article 20 | Préavis pour les non-cadres

Le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

En complément des congés accordés dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, la démission donne lieu à un préavis pour les salariés non cadres, après période d'essai, dans les conditions suivantes :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 15 jours ;
- à partir de 6 mois d'ancienneté : 1 mois.

Article 21 | Indemnité de licenciement des cadres

En complément des indemnités accordées dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie après trois années d'ancienneté, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année de présence sur l'exploitation, sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 60 ans ayant personnellement demandé à faire valoir leurs droits à la retraite ou pour ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue.

Article 22 | Prime TAM/cadres

Les cadres percevront en supplément de leur salaire une prime librement débattue avec leur employeur. Cette prime ne pourra toutefois être inférieure au douzième du salaire annuel.

Les techniciens et agents de maîtrise percevront en supplément de leur salaire une prime librement débattue avec leur employeur. Cette prime ne pourra toutefois être inférieure au trente-sixième du salaire annuel.

Article 23 | Dispositions particulières pour les exploitations horticoles

Article 23.1 | Prime produits toxiques

Une prime pour les risques afférents à l'utilisation de produits toxiques sera attribuée. Elle donnera lieu à une augmentation de 25 % de la rémunération du temps passé à ces travaux dangereux.

Article 23.2 | Prime vacances

La prime de vacances est égale à 24 fois le salaire horaire du palier 1. Elle peut être versée en plusieurs fois lorsque le congé payé est fractionné. La prime de vacances ne se cumule pas avec d'autres primes annuelles que certaines entreprises versent déjà dans un but identique.

Article 23.3 | Intempéries

Une prime annuelle égale à dix fois la rémunération horaire afférente au Smic est attribuée au salarié pour vêtements de pluie. Cette prime n'est pas due par les employeurs fournissant ces vêtements.

Article 24 | Dispositions finales

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETS des Pyrénées-Atlantiques.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Pau, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)