

CartoAgri, dossier départemental

## ***Hautes-Pyrénées (65)***

Accords territoriaux en vigueur : production agricole, CUMA, travaux agricoles et forestiers, prévoyance et frais de santé

|                        |                                                                                                                                                                 |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Département            | Hautes-Pyrénées (65)                                                                                                                                            |
| Textes territoriaux    | 14                                                                                                                                                              |
| Conventions concernées | Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Prévoyance, Hautes-Pyrénées (accord du 6 février 2007) |
| Sur la carte           | <a href="https://www.cartoagri.fr/#dep=65">https://www.cartoagri.fr/#dep=65</a>                                                                                 |

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : <https://www.cartoagri.fr/>

# Sommaire

**Production agricole et CUMA (IDCC 7024)** 3 textes

**Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025)** 3 textes

**Prévoyance, Hautes-Pyrénées (accord du 6 février 2007)** 8 textes

**Mutuelle et prévoyance : documents des organismes** 13 documents

Ces accords complètent les conventions nationales, à lire avec elles. Pour chaque convention, CartoAgri propose aussi un PDF réunissant le texte national et les accords de ce département.

# Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

---

[Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF](#)

## **Hautes-Pyrénées (ex- IDCC 9651) Accord collectif du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, de maraîchage, de productions légumières, de champignonnières, des CUMA, les entreprises de travaux agricoles et ruraux (Avenant n° 103 du 9 juin 2023)**

9 juin 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-42](#)

### **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 1er 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 1er, 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, sur convocation de l'autorité administrative, au minimum une 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 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, 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.

*(1) L'article 1.4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

### **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.

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 1.5 Conditions de suivi et bilan annuel**

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

*(1) L'article 1.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

### **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 1er jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er 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 1er 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.

## **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 du salarié fixé à 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 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 équivalents 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 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 8.2 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 1er 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**

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.

## **Chapitre 10 Conditions de travail**

### **Article 10.1 Congés enfant**

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 10.2 Congés endométriose**

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 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.

## Annexes

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

#### Article 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.

#### Article 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.

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

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 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.

#### Article 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.

#### Article 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.

#### Article 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.

## Hautes-Pyrénées Avenant n° 8 du 15 novembre 2024 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance

15 novembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-14](#)

### Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

#### Article 1er L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril

1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;  
- des VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

## Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

## Article 3 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord paritaire du 6 février 2007.

---

# Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 9651) 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

18 décembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-17](#)

## 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 1er 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 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. »

*(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

## **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 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. »

*(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

#### **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 1er 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 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 1er jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er 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.

# Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

## Hautes-Pyrénées (ex- IDCC 9651) Accord collectif du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, de maraîchage, de productions légumières, de champignonnières, des CUMA, les entreprises de travaux agricoles et ruraux (Avenant n° 103 du 9 juin 2023)

9 juin 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-42](#)

### 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 1er 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 1er, 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, sur convocation de l'autorité administrative, au minimum une 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 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, 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.

*(1) L'article 1.4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

### **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.

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 1.5 Conditions de suivi et bilan annuel**

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

*(1) L'article 1.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

### **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 1er jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er 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 1er 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.

## **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 du salarié fixé à 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 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 équivalents 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 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 8.2 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 1er 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**

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.

## **Chapitre 10 Conditions de travail**

### **Article 10.1 Congés enfant**

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 10.2 Congés endométriose**

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 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.

## Annexes

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

#### Article 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.

#### Article 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.

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

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 à 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 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.

#### Article 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.

#### Article 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.

#### Article 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.

## Hautes-Pyrénées Avenant n° 8 du 15 novembre 2024 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance

15 novembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-14](#)

### Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

#### Article 1er L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 s'appliquent à tous les salariés ne relevant

pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

### Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

### Article 3 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord paritaire du 6 février 2007.

---

## Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 9651) 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

18 décembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-17](#)

### 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 1er 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 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. »

*(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

## **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 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. »

*(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.*

*(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)*

## **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 1er 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 à 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 à 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 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 1er jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er 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.

# Prévoyance, Hautes-Pyrénées (accord du 6 février 2007)

---

## Accord du 6 février 2007 relatif aux garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente (prévoyance) pour les salariés agricoles des Hautes-Pyrénées

6 février 2007, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2007 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2007-18](#)

### Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département des Hautes-Pyrénées ont souhaité mettre en place un régime départemental de protection sociale complémentaire comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 "sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance".

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres dudit département de bénéficier d'une couverture prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département ;
- conserver la maîtrise du régime au niveau local.

### Article 1er Champ d'application

#### 1.1 Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective de travail du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles du département des Hautes-Pyrénées, à savoir :

- les exploitations de polyculture ;
- les exploitations d'élevage ;
- les exploitations de cultures spécialisées (champignonnières, maraîchage, productions légumières, viticulture) ;
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;
- les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

#### 1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable dans les établissements situés sur le territoire du département des Hautes-Pyrénées, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

### Article 2 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles.

### Article 3 Garanties

#### 3.1 Garantie décès

La garantie décès est ouverte à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté.

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- "enfant" :
  - , l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
  - , l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
  - , l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
  - , l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- "à charge" :
  - , les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
  - , les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
  - , les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

#### Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

##### a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses bénéficiaires :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

##### b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint survivant, ou de cocontractant d'un Pacs ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

##### c) Invalidité absolue et définitive :

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les règles de l'organisme assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

#### Rente annuelle d'éducation

##### a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation dont le montant varie selon l'âge comme suit :

- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 11 à 17 ans révolus : 4,5 % du PASS ;
- enfant de 18 à 25 ans révolus : 6 % du PASS.

## b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

### Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs, ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

## Article 3.2

### Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

| Ancienneté                                                                            |                                           | Indemnisation par période de 12 mois  |          |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|----------|----------|
| Point de départ                                                                       |                                           | Durée en jours calendaires            |          |          |
| Maladie professionnelle<br>Accident du travail                                        | Maladie vie privée<br>Accident vie privée | 1re période<br>à 90 % du salaire brut |          |          |
| De 1 an à 5 ans inclus                                                                | 1er jour                                  | 8e jour                               | 30 jours | 30 jours |
| De 6 à 10 ans inclus                                                                  | 1er jour                                  | 8e jour                               | 40 jours | 40 jours |
| De 11 à 15 ans inclus                                                                 | 1er jour                                  | 8e jour                               | 50 jours | 50 jours |
| De 16 à 20 ans inclus                                                                 | 1er jour                                  | 8e jour                               | 60 jours | 60 jours |
| De 21 à 25 ans inclus                                                                 | 1er jour                                  | 8e jour                               | 70 jours | 70 jours |
| De 26 à 30 ans inclus                                                                 | 1er jour                                  | 8e jour                               | 80 jours | 80 jours |
| 31 ans et plus                                                                        | 1er jour                                  | 8e jour                               | 90 jours | 90 jours |
| [*] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale. |                                           |                                       |          |          |

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

## Article 3.3

### Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 135 jours ;
- 80 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

#### 1) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté.

#### 2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté :

Pour les salariés qui remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

#### 3) Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

### Article 3.4

#### Garantie incapacité permanente de travail

Dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité d'un taux au moins égal ou supérieur à 66,66 %, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une pension complémentaire versée chaque mois, égale à 30 % de 1/12 du salaire mensuel brut de référence.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12<sup>e</sup> des salaires bruts perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut, et le cas échéant desdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

#### Modalités de versement

La pension complémentaire ci-dessus s'ajoute à la pension ou à la rente versée par la mutualité sociale agricole au titre du régime de base, soit dans le cadre de l'assurance invalidité, soit dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

La pension ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la pension complémentaire débute dès le versement de la pension ou de la rente par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette pension complémentaire est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend son propre versement.

### Article 3.5

#### Dispositions communes (1)

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des

droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières et rentes incapacité permanente, selon les modalités prévues avec les organismes assureurs ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet :

- , d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ;
- , et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié ;
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

*(1) L'article 3-4 (renuméroté 3-5) est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 6.3 et 6.3.1 de l'accord national du 10 juin 2008 susvisé relatives aux mesures de prévention et d'action sociale et à leur financement. (Arrêté du 27 mars 2017 - art. 1)*

#### **Article 4 Financement du dispositif de prévoyance**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

- 100 % à la charge de l'employeur pour les garanties décès et incapacité permanente ou invalidité ;
- 100 % à la charge du salarié pour la garantie incapacité temporaire (partie relais de mensualisation, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent, en application des art. L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale, soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal) ;
- 100 % à la charge de l'employeur pour le maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) et l'assurance des charges sociales patronales.

#### **Article 5 Suspension du contrat de travail**

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations".

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

#### **Article 6 Portabilité des droits**

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

### **Article 6 bis Principe de solidarité**

Il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social géré par une "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", telle que définie au paragraphe 1 ci-après ayant pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité prévu par l'avenant 4 à l'accord national du 10 juin 2008, complété de l'avenant 6 à ce même accord.

Au-delà des actions collectives proposées par ladite commission, le/la salarié/e ou ses ayants droit peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de cette même "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social".

Afin d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

#### **1. Financement du fonds social**

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

#### **2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

#### **3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective de travail du 6 février 1972 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

#### **4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

#### **5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet.

### **Article 7 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 à l'accord du 6 février 2007 relatif aux garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente (Hautes-Pyrénées)

5 juillet 2010, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2011 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2012-4](#)

### Article 1er

Compte tenu des excédents du régime de prévoyance du 6 février 2007, les taux de cotisations actuels concernant :

- la garantie décès ou invalidité absolue et définitive ;
- la garantie incapacité de travail temporaire conventionnelle ;
- la garantie incapacité permanente ou invalidité ;
- la garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail ;
- l'assurance charges sociales patronales,

bénéficieront, à compter du 1er juillet 2011, d'un taux d'appel de 75 %.

Le tableau ci-après synthétise les taux de cotisations en vigueur ainsi que ceux résultant du taux d'appel de 75 % à partir du 1er juillet 2011.

| Employeur                                        | Taux en vigueur depuis le 1er juillet 2007 |         | Employeur | Taux d'appel à compter du 1er juillet 2011 |        |        |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------|-----------|--------------------------------------------|--------|--------|
|                                                  | Salarié                                    | Total   |           | Salarié                                    | Total  |        |
| Décès (ou invalidité absolue et définitive)      | 0,40 %                                     | 0 %     | 0,40 %    | 0,30 %                                     | 0 %    | 0,30 % |
| Incapacité temporaire conventionnelle            | 0,224 %                                    | 0,306 % | 0,53 %    | 0,17 %                                     | 0,23 % | 0,40 % |
| Incapacité permanente ou invalidité              | 0,08 %                                     | 0,15 %  | 0,23 %    | 0,06 %                                     | 0,11 % | 0,17 % |
| Sous-total conventionnel                         | 0,704 %                                    | 0,456 % | 1,160 %   | 0,53 %                                     | 0,34 % | 0,87 % |
| Garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 | 0,38 %                                     |         | 0,38 %    | 0,28 %                                     |        | 0,28 % |
| Assurance charges sociales patronales            | 0,25 %                                     |         | 0,25 %    | 0,19 %                                     |        | 0,19 % |
| Obligations employeurs                           | 0,63 %                                     |         | 0,63 %    | 0,47 %                                     |        | 0,47 % |
| Total                                            | 1,334 %                                    | 0,456 % | 1,79 %    | 1 %                                        | 0,34 % | 1,34 % |

Le maintien de ce taux d'appel sera examiné annuellement à l'occasion de la présentation des résultats du régime.

### Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 2 du 24 octobre 2012 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

24 octobre 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2012 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2013-7](#)

### Article 1er

Compte tenu des excédents du régime de prévoyance du 6 février 2007, les taux de cotisations concernant :

- la garantie décès ou invalidité absolue et définitive ;
- la garantie incapacité de travail temporaire conventionnelle ;
- la garantie incapacité permanente ou invalidité ;
- la garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail ;
- l'assurance charges sociales patronales,

bénéficieront, à compter du 1er octobre 2012, d'un taux d'appel de 70 %.

Le tableau ci-après synthétise les taux de cotisations en vigueur ainsi que ceux résultant du taux d'appel de 70 % à partir du 1er octobre 2012.

(En pourcentage.)

| Employeur | Taux en vigueur depuis le 1er juillet 2007 |       | Employeur | Taux d'appel à compter du 1er octobre 2012 |       |  |
|-----------|--------------------------------------------|-------|-----------|--------------------------------------------|-------|--|
|           | Salarié                                    | Total |           | Salarié                                    | Total |  |

|                                                                     |       |       |       |       |       |       |
|---------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Décès (ou invalidité absolue et définitive)                         | 0,40  | 0     | 0,40  | 0,280 | 0     | 0,280 |
| Incapacité temporaire conventionnelle                               | 0,224 | 0,306 | 0,53  | 0,157 | 0,214 | 0,371 |
| Incapacité permanente ou invalidité                                 | 0,08  | 0,15  | 0,23  | 0,056 | 0,105 | 0,161 |
| Sous-total conventionnel                                            | 0,704 | 0,456 | 1,160 | 0,493 | 0,319 | 0,812 |
| Garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail | 0,38  |       | 0,38  | 0,266 |       | 0,266 |
| Assurance charges sociales patronales                               | 0,25  |       | 0,25  | 0,175 |       | 0,175 |
| Obligations employeurs                                              | 0,63  |       | 0,63  | 0,441 |       | 0,441 |
| Total                                                               | 1,334 | 0,456 | 1,790 | 0,934 | 0,319 | 1,253 |

Le maintien de ce taux d'appel sera examiné annuellement à l'occasion de la présentation des résultats du régime.

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 3 du 8 décembre 2014

8 décembre 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2015 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2015-5](#)

### Préambule

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 février 2007, afin d'y intégrer le dispositif de portabilité et les taux de cotisations y afférents et pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ainsi qu'avec celles du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Ainsi :

- les taux de cotisations des garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente/invalidité sont modifiés ;
- des informations sont apportées sur le dispositif de portabilité des droits ;
- des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès et de la pension d'invalidité pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté et sur les modalités relatives aux cas de suspension du contrat de travail ;
- la définition des bénéficiaires du régime, en tant que catégorie objective, est actualisée.

### Article 1er

Le premier paragraphe du point a « En cas de décès » de l'article 2 « Prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont prévues les prestations suivantes :

- versement d'un capital décès égal à 100 % du salaire annuel de base aux ayants droit, avec une majoration de 25 % par enfant à charge ;
- versement d'une rente éducation pour orphelin entre 0 et 18 ans, sous réserve de scolarisation jusqu'à 25 ans ;
- versement d'une indemnité frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'assuré.

Le salaire annuel de base retenu est égal au salaire brut soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail. En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

## Article 2

Le point c « En cas d'incapacité permanente ou d'invalidité » du même article est remplacé par les dispositions suivantes :

« c) En cas d'incapacité permanente ou d'invalidité

Dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2, ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité à un taux au moins égal ou supérieur à 66,66 %, il est attribué une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % de 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

### Article 3

L'article 3 « Bénéficiaires » est complété par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres, à l'exclusion :

- des cadres ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires. »

### Article 4

Les points d et e de l'article 4 « Modalités d'application » sont remplacés par les dispositions suivantes.

« Le tableau ci-dessous reprend les garanties de l'accord, y compris la portabilité, et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés :

| Garantie                                                                      |                                                                                                                                                   |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Bénéficiaires cotisants                                                       | Tous les salariés non cadres                                                                                                                      |                     |
| Incapacité temporaire (conventionnelle et légale selon l'article L. 1226-1) : | Maladie                                                                                                                                           | Accident du travail |
| - maintien de salaire/durée                                                   | 90 % pendant 135 jours, puis 80 % tant que versement IJ légales                                                                                   |                     |
| - carence                                                                     | 3 jours                                                                                                                                           | 0 jour              |
| Incapacité permanente ou invalidité                                           | Rente complémentaire de 30 % aux invalides catégories 1, 2 et 3 et en cas d'incapacité permanente >= 66 %                                         |                     |
| Décès (ou invalidité absolue et définitive)                                   | Capital décès 100 % du SAB + 25 % par enfant à charge + rente éducation + frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'assuré |                     |
| Couverture des charges patronales                                             | Oui                                                                                                                                               |                     |

(En pourcentage.)

| Cotisation (en % des rémunérations brutes)       | Total | Employeur | Salarié |
|--------------------------------------------------|-------|-----------|---------|
| Décès (ou invalidité absolue et définitive)      | 0,31  | 0,31      |         |
| Incapacité temporaire conventionnelle            | 0,41  |           | 0,41    |
| Incapacité permanente ou invalidité              | 0,18  | 0,18      |         |
| Sous-total conventionnel                         | 0,90  | 0,49      | 0,41    |
| Garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 | 0,29  | 0,29      |         |
| Assurance charges sociales patronales            | 0,10  | 0,10      |         |
| Obligations employeur                            | 0,39  |           |         |
| Total                                            | 1,29  | 0,88      | 0,41    |

#### Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le régime sont maintenues sans versement de cotisations (patronale et salariale) pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations sont calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

#### Dispositif de portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

### Article 5

Les dispositions relatives aux prestations liées à la portabilité entrent en vigueur à compter de la date fixée par la loi (à ce jour : prévue le 1er juin 2015) et celles relatives aux cotisations entrent en vigueur le premier jour du trimestre qui suit l'entrée en vigueur de la loi (à ce jour : prévu le 1er juillet 2015).

### Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarbes, cité administrative Reffye, rue de l'Amiral-Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

## Annexe

#### Annexe

L' accord du 6 février 2007 est complété par l'annexe suivante :

« Annexe

Dispositions légales sur la portabilité

(Pour information)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa ;

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

# Avenant n° 4 du 18 juillet 2016 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

18 juillet 2016, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2017 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2017-7](#)

il a été convenu ce qui suit :

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 février 2007 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées.

## Article 1er

L'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 est réécrit ainsi dans sa totalité :

### « Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département des Hautes-Pyrénées ont souhaité mettre en place un régime départemental de protection sociale complémentaire comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 "sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance".

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres dudit département de bénéficier d'une couverture prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département ;
- conserver la maîtrise du régime au niveau local.

### Article 1er

#### Champ d'application

#### Article 1.1

##### Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective de travail du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles du département des Hautes-Pyrénées, à savoir :

- les exploitations de polyculture ;
- les exploitations d'élevage ;
- les exploitations de cultures spécialisées (champignonnières, maraîchage, productions légumières, viticulture) ;
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;
- les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

#### Article 1.2

##### Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable dans les établissements situés sur le territoire du département des Hautes-Pyrénées, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

### Article 2

#### *Salariés bénéficiaires (1)*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres sans condition d'ancienneté dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail et pour les garanties décès, à l'exclusion :

- des cadres ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

### Article 3

#### Garanties

## Article 3.1

### Garantie décès

La garantie décès est ouverte à tout salarié non cadre sans condition d'ancienneté.

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- "enfant" :
  - , l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
  - , l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
  - , l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
  - , l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- "à charge" :
  - , les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
  - , les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
  - , les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

### Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

#### a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses bénéficiaires :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts des 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès survenu avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

#### b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint survivant, ou de cocontractant d'un Pacs ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

#### c) Invalidité absolue et définitive :

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée selon les règles de l'organisme

assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

Rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation dont le montant varie selon l'âge comme suit :

- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 11 à 17 ans révolus : 4,5 % du PASS ;
- enfant de 18 à 25 ans révolus : 6 % du PASS.

b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs, ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 3.2

Garantie incapacité temporaire de travail

Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Sous réserve :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la MSA ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'Espace économique européen.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par l'organisme assureur, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à 90 % du salaire de référence pendant 135 jours puis à 80 % de ce même salaire.

Le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum pendant 1 095 jours.

Le salaire brut de référence pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est payée à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation "assurance des cotisations sociales patronales".

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, CSG et CRDS.

### Article 3.3

#### Garantie incapacité permanente de travail

Dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité d'un taux au moins égal ou supérieur à 66,66 %, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une pension complémentaire versée chaque mois, égale à 30 % de 1/12 du salaire mensuel brut de référence.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

#### Modalités de versement

La pension complémentaire ci-dessus s'ajoute à la pension ou à la rente versée par la mutualité sociale agricole au titre du régime de base, soit dans le cadre de l'assurance invalidité, soit dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

La pension ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la pension complémentaire débute dès le versement de la pension ou de la rente par la mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette pension complémentaire est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend son propre versement.

### Article 3.4

#### Dispositions communes (2)

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières et rentes incapacité permanente, selon les modalités prévues avec les organismes assureurs ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet :

- , d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ;
- , et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié ;
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

### Article 4

#### Financement du dispositif de prévoyance

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

- 100 % à la charge de l'employeur pour les garanties décès et incapacité permanente ou invalidité ;
- 100 % à la charge du salarié pour la garantie incapacité temporaire (partie relais de mensualisation, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent, en application des art. L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale, soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal) ;
- 100 % à la charge de l'employeur pour le maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) et l'assurance des charges sociales patronales.

## Article 5

### Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la mutualité sociale agricole et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

## Article 6

### Portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

## Article 7

### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

*(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.1 de l'accord national du 10 juin 2008 susvisé qui exclut du régime de prévoyance les bûcherons-tâcherons qui relèvent d'autres dispositions conventionnelles.*

*(Arrêté du 27 mars 2017 - art. 1)*

*(2) L'article 3-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 6.3 et 6.3.1 de l'accord national du 10 juin 2008 susvisé relatives aux mesures de prévention et d'action sociale et à leur financement.*

*(Arrêté du 27 mars 2017 - art. 1)*

## Article 2 Date d'effet

Le présent avenant prend effet au premier jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2017.

## Article 3 Dépôt., Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarbes, cité administrative Reffye, rue Amiral-Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

---

## Avenant n° 6 du 7 avril 2023 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

7 avril 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-42](#)

## Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 », s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité, et en précisent les modalités de gestion.

Par ailleurs, il est ici précisé que les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Les partenaires sociaux bénéficient pour cela d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence l'article 6 bis « Principe de solidarité » de l'accord du 6 février 2007 est modifié comme suit :

### **Article 1er Modification du « Principe de solidarité »**

« Article 6 bis

Principe de solidarité

Il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social géré par une "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", telle que définie au paragraphe 1 ci-après ayant pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité prévu par l'avenant 4 à l'accord national du 10 juin 2008, complété de l'avenant 6 à ce même accord.

Au-delà des actions collectives proposées par ladite commission, le/la salarié/e ou ses ayants droit peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de cette même "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social".

Afin d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

#### **1. Financement du fonds social**

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

#### **2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

#### **3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective de travail du 6 février 1972 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

#### **4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

#### **5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet. »

## Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article 3 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DDETS-PP des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 7 février 2007.

---

## Avenant n° 7 du 11 mai 2023 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

11 mai 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-42](#)

### Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales représentatives au plan départemental, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1er janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

### Article 1er Garantie décès

La définition du salaire annuel précisée au 2e paragraphe du point a) « Montant » de la rubrique « Capital décès » de l'article 3.1 « Garantie décès » est modifiée comme suit :

« Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 12 mois civils précédent celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

### Article 2 Garantie maintien de salaire par l'employeur

L'article 3.2 « Garantie incapacité temporaire de travail » est renommé article 3.3 « Garantie incapacité temporaire de travail ». Il est créé un nouvel article 3.2 intitulé « Garantie maintien de salaire par l'employeur » libellé comme suit :

« Article 3.2

Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou

d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

| Ancienneté                                                                            |                                        | Indemnisation par période de 12 mois      |                                             |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|
| Point de départ                                                                       |                                        | Durée en jours calendaires                |                                             |          |
| Maladie professionnelle<br>Accident du travail                                        | Maladie vie privée Accident vie privée | 1re période<br>à 90 % du salaire brut [*] | 2e période<br>à 66,66 % du salaire brut [*] |          |
| De 1 an à 5 ans inclus                                                                | 1er jour                               | 8e jour                                   | 30 jours                                    | 30 jours |
| De 6 à 10 ans inclus                                                                  | 1er jour                               | 8e jour                                   | 40 jours                                    | 40 jours |
| De 11 à 15 ans inclus                                                                 | 1er jour                               | 8e jour                                   | 50 jours                                    | 50 jours |
| De 16 à 20 ans inclus                                                                 | 1er jour                               | 8e jour                                   | 60 jours                                    | 60 jours |
| De 21 à 25 ans inclus                                                                 | 1er jour                               | 8e jour                                   | 70 jours                                    | 70 jours |
| De 26 à 30 ans inclus                                                                 | 1er jour                               | 8e jour                                   | 80 jours                                    | 80 jours |
| 31 ans et plus                                                                        | 1er jour                               | 8e jour                                   | 90 jours                                    | 90 jours |
| [*] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale. |                                        |                                           |                                             |          |

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

### Article 3 Garantie incapacité temporaire de travail

L'article 3.3 « Garantie incapacité temporaire de travail » est réécrit comme suit :

#### « Article 3.3

#### Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 135 jours ;
- 80 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

#### 1) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté.

#### 2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté :

Pour les salariés qui remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

### 3) Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. »

## Article 4 Garantie incapacité permanente de travail

L'article 3.3 « Garantie incapacité permanente de travail » est renommé « Article 3.4, Garantie incapacité permanente de travail ».

La définition du salaire mensuel du 2e paragraphe de l'article 3.4 « Garantie incapacité permanente de travail » est modifiée comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12e des salaires bruts perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut, et le cas échéant desdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

## Article 5 Dispositions communes

L'article 3.4 « Dispositions communes » est renuméroté « Article 3.5 ».

## Article 6 Suspension du contrat de travail

L'article 5 « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Article 5

Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations".

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

## Article 7 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article 8 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DREETS des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 6 février 2007.

---

## Avenant n° 5 du 17 janvier 2020 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance (Hautes-Pyrénées)

En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2020 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2020-15](#)

## Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance (mise en œuvre du principe de solidarité), les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 février 2007 sur le régime de prévoyance des salariés non-cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé que le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

## Article 1er

Il est ajouté un article 6 bis intitulé « principe de solidarité » rédigé comme suit :

« Article 6 bis

Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008. »

## Article 2 Date d'effet

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter de l'exercice 2020.

## Article 3 Dépôt. Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DIRECCTE Occitanie, UD DIRECCTE des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral-Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

# Mutuelle et prévoyance : documents des organismes

---

Documents publiés par les organismes assureurs (notices d'information, garanties, conditions générales, taux). Ils sont ouverts et contrôlés par CartoAgri, mais seul le document à jour remis par l'organisme fait foi.

## Salariés non cadres

### Conditions générales : Midi-Pyrénées : conditions générales prévoyance des salariés non cadres des pépinières et de l'horticulture

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition février 2010 [Ouvrir le document](#)

### Notice d'information : Notice d'information prévoyance de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82492)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama ; OCIRP pour les rentes, prévoyance, édition 2021 [Ouvrir le document](#)

### Notice d'information : Notice d'information frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82437)

Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

### Conditions générales : Conditions générales frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82433)

Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

### Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion prévoyance de l'accord national des non cadres en agriculture (version Groupama, réf. 82376)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama, prévoyance, édition janvier 2021 [Ouvrir le document](#)

### Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales prévoyance du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)

Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance ; OCIRP, prévoyance, édition novembre 2015, version ancienne [Ouvrir le document](#)

### Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales frais de santé du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)

Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance, frais de santé, édition octobre 2015, version ancienne [Ouvrir le document](#)

### Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de la production agricole (accord national des salariés non cadres)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

### Fiche d'information (IPID) : Document d'information sur le produit d'assurance (IPID) : prévoyance de l'accord national des salariés non cadres en agriculture

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

### Taux de cotisations : Barème des cotisations prévoyance entreprises de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition 1er juillet 2024 [Ouvrir le document](#)

### Taux de cotisations : Barème des cotisations frais de santé de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition 1er juillet 2024 [Ouvrir le document](#)

### Guide employeur : Fiche pratique tiers-déclarant : mise en gestion du PER CPCEA en points des non-cadres (accords nationaux production agricole, CUMA, ETARF)

AGRICA (Agrica Prévoyance), CPCEA Retraite Supplémentaire, retraite supplémentaire, édition décembre 2021 [Ouvrir le document](#)

## Tous les salariés

### Taux de cotisations : MSA Midi-Pyrénées Sud : taux de cotisations sur salaires au 1er avril 2026

MSA Midi-Pyrénées Sud, santé et prévoyance, édition 1er avril 2026 [Ouvrir le document](#)