

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 FEVRIER 1968 CONCERNANT  
LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU DEPARTEMENT DE LA DORDOGNE

AVENANT N° 100 DU 31 JANVIER 2012  
relatif à la mise en conformité de la convention collective

20 AVR. 2012

IDCC : 9241

I.T.E.P.S.A. 24

24 AVR. 2012

ENREGISTRÉ LE 21 mars 2012

Sous LE N° 24 13001

ENTRE :

- MM - La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) de la Dordogne,
- LI - Le Syndicat des employeurs de main d'œuvre de la Dordogne,
- BA - Le Syndicat des horticulteurs et Pépiniéristes de la Dordogne,
- P.O. M - Le Syndicat des champignonnistes de la Dordogne,
- RS - La Fédération départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) de la Dordogne,
- RME - Le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires de la Dordogne,

d'une part, et

- F.B - Le Syndicat Départemental Agroalimentaire C.F.D.T. de la Dordogne,
- FL - Le Syndicat CFTC de la Dordogne,
- ~~Le syndicat F.N.A.F. - C.G.T. de la Dordogne,~~
- PJP - Le syndicat F.G.T.A. - F.O. de la Dordogne,
- IF - La section départementale de la Dordogne du S.N.C.E.A. - C.F.E.-C.G.C.,

d'autre part,

Considérant l'arrêté du 8 novembre 2010 portant extension de l'avenant n° 95 du 22 janvier 2010 à la convention collective de travail du 6 février 1968 des exploitations agricoles du département de la Dordogne, sous réserve de l'application de l'article L.1242-10 du code du travail pour l'extension de l'article 71 et à l'exclusion des articles 69-2 et 78 de la convention (mise à la retraite par l'employeur),

il est convenu ce qui suit :

### Article I

L'article 27 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

" La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 2 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 4 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

PJP<sup>1</sup> FL<sup>BA</sup> RME RS LJ MM IF  
f.s.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, en-deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, en-deçà de 8 jours de présence
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence."

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison) la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

## Article II

L'article 69 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

" Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

L'employeur ne peut prononcer la mise à la retraite du salarié entre l'âge légal de la retraite et l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein (entre 60 et 65 ans si le salarié est né avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951). Ces bornes d'âge reculent progressivement à raison de 4 mois par génération en fonction de l'année de naissance conformément aux articles L.161-17-2 et L.351-8 du code de sécurité sociale.

### 1- Départ à l'initiative du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :

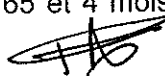
ancienneté inférieure à six mois : 8 jours  
égale ou supérieure à six mois : 1 mois

- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :

après 10 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire,  
après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,  
après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire,  
après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

### 2- Mise à la retraite par l'employeur

A partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951 (pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut

 2 FL PJP RHE RS LS M JF FS

mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L.1237-5 du code du travail :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;

- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a interrogé le salarié ou s'il n'a pas respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;

- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>ème</sup> anniversaire.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois,
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5ème de mois par année de service pour les dix premières années,
- 1/3 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au prorata temporis.

### Article III

L'article 71 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 4 mois pour les contrats à durée indéterminée.

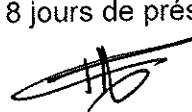
En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif plus favorable.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 8 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, en-deçà de 8 jours de présence

 3 FL PJP RHE NS LJ ML FR F.S.

- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, en-deçà de 8 jours de présence
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence."

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison) la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

#### Article IV

L'article 78 (§ Départ à la retraite et Mise à la retraite par l'employeur) de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est rédigé comme suit :

##### Départ à la retraite à l'initiative du cadre:

Tout salarié cadre quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du Code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
  - ancienneté inférieure à six mois : 8 jours
  - ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois
  - ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
  - après 10 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire,
  - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,
  - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire,
  - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

##### Mise à la retraite par l'employeur :

Les dispositions de l'article 69 de la présente convention relatives à la mise à la retraite par l'employeur sont applicables aux cadres et agents de maîtrise sauf pour ce qui concerne le préavis qui est celui fixé à l'article 76 ci-dessus."

#### Article V

Les articles VIII (art. 27 de la convention), XXII (art.69-2 de la convention), XXIII (art.71 de la convention) et XXVI (art.78 § « Mise à la retraite par l'employeur » de la convention) de l'avenant n°95 du 22 janvier 2010 sont abrogés.

## Article VI

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 31 janvier 2012.

## Article VII

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Dordogne.

Fait à Périgueux, le 31 Janvier 2012

Fédération Départementale  
des Syndicats d'Exploitants  
Agricoles (F.D.S.E.A.)  
Marc DE LAPPARENT

Syndicat des employeurs de main d'oeuvre.  
Joël LAJONIE

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes  
Bernard ALARY

Syndicat des champignonnistes  
Jean MARQUET

Fédération départementale des CUMA  
Sébastien REYNIER

Syndicat des Entrepreneurs des Territoires  
Marie-Elisabeth ROUSSILLON

Syndicat SDA-CFDT  
Sébastien BROUSSE

FREDERIC BOUCERBA

Syndicat CFTC  
François LETARD

Syndicat CGT-FO  
Jean-Pierre PRADELOU

Syndicat SNCEA-CFE-CGC  
Jean-Louis VERGNAT

Syndicat FNAF-CGT