

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 10 JUILLET 2006
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DES LANDES

040.12.001
le 10/07/2012

AVENANT N° 10 du 10 JANVIER 2012
relatif à la classification

IDCC 9401

Entre :

- FD - La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Landes,
- NB - La Fédération des Syndicats Agricoles C.G.A.-M.O.D.E.F. des Landes,
- DG - La Fédération Départementale des C.U.M.A des Landes,
- D.T - Le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires des Landes,

- d'une part, et

- BD - La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière – Confédération Générale du Travail, (FNAF – CGT), section agriculture,
- FD - Le Syndicat Général Agro-alimentaire – Confédération Française Démocratique du Travail (SGA – CFDT) des Landes,
- AM - La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture - F.O. (FGTA – FO), section agriculture,
- ~~Le Syndicat National des Cadres d'exploitation agricole CFE – C.G.C. des Landes,~~
- JPB - Le Syndicat C.F.T.C -agri. des Landes,

- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article I

L'article 26 de la convention collective de travail du 10 juillet 2006 des exploitations agricoles des Landes est modifié comme suit :

" Période d'essai "

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

1 - Salariés en contrat de travail à durée indéterminée :

La période d'essai ne peut excéder :

- 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I,
- 2 mois renouvelables une fois pour les salariés des niveaux II, III et IV,
- 3 mois renouvelables une fois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

BD . AM

FD NB DG D.T FD JPB

- Pour l'employeur :
 - 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
 - Deux semaines après un mois de présence ;
 - Un mois après trois mois de présence.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

- Pour le salarié :
 - 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
 - 48 heures au-delà.

2 - Salariés à contrat 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 initiale prévue du contrat est égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai d'un contrat à durée déterminé dont la durée initiale est de sept semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

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

Article II

L'article 30 de la convention collective de travail du 10 juillet 2006 des exploitations agricoles des Landes est modifié comme suit :

"Grille de classification des emplois

Conditions générales d'exécution [selon accord national de méthode du 23 avril 2008]

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

BD. AM

(1) MB SG D. T FD JPB 2

NIVEAU I - Echelon 1 - EMPLOI D'EXECUTANT
Coefficient 110

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
Emploi d'exécutant Echelon I	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ouvrier toute main, - manoeuvre, - vendangeur, - enleveur de bois, - activités de palissages, - relevages, - épamprages, - ramassage, pré-triage, lavage et conditionnement de plants, de fruits et légumes, - castreur de maïs, - épurateur, - trieur, - soins et gardes des troupeaux ; - abattage, plumage et découpe de volailles, - petits entretiens et services dans l'agro-tourisme, - employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme.

NIVEAU I - Echelon II - EMPLOI D'EXECUTANT
Coefficient 120

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
Emploi d'exécutant Echelon II	<p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation n'excédant pas un an, nécessaire à la maîtrise du savoir faire au niveau d'efficacité normal. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance, ne nécessitant que peu d'initiative de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chargeur et ramasseur de volailles, - employé de bureau non titulaire d'un diplôme avec une expérience professionnelle d'un an.

BD . AM

JD AB DG D.T TD JPB 3

NIVEAU II - Echelon I - EMPLOIS SPECIALISES
Coefficient 210

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
<p align="center">Emplois Spécialisés</p> <p align="center">Echelon I</p>	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut conduire occasionnellement des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés pré-réglés et peut en assurer l'entretien courant selon les consignes données.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - aide vacher, - aide berger, - aide porcher, - aide gaveur, - salarié participant à la préparation des conserves, - tailleur de vigne, - aide-arboriculteur, - travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange, - conducteur de tracteur à titre secondaire, - conducteur d'automoteurs, d'engins de terrassements, d'épandeurs de solution azotée, ayant moins de 12 mois d'expérience continue (ou moins de 2 campagnes pour les C.D.D.), - lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes, - surveillant de chantier saisonnier (asperges, castration maïs), - réglage de l'arrosage, - taille et éclaircissage des arbres fruitiers, - taille , repiquage, rempotage simple et étiquetage, - cariste, - salarié dans une ferme auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas, - employé de bureau pouvant établir des bulletins de paye et des factures, - ouvrier-draineur débutant.

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du C.A.P.A.

NIVEAU II - Echelon II - EMPLOIS SPECIALISES
Coefficient 220

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
<p align="center">Emplois Spécialisés</p> <p align="center">Echelon II</p>	<p>Même référentiel que l'échelon I mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.</p> <p>Le titulaire de l'emploi conduit des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés ; il a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - travaux d'épamprage mécanique - cariste après un an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage, - employé assurant le secrétariat de l'exploitation, - fromager, - tailleur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de deux ans, - conducteur de tracteur, - conducteur spécialisé du 1^{er} échelon, - ouvrier-draineur initié au maniement des instruments ou à la conduite du matériel, - arrosage, fécondation, ramassage de graines dans les lots qui lui ont été attribués, - plaçage et entretien des plantes, - plantation et arrachage délicat des plantes, - aide-conserveur.

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du C.A.P.A.

BD . AM

LD NB DG D.T FD JPB 4

NIVEAU III - Echelon I - EMPLOIS QUALIFIES
Coefficient 310

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
Emplois Spécialisés Echelon I	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).</p> <p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et des stagiaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agent technique en polyculture et élevage, - vacher, - porcher, - berger, - gaveur qualifié, - conserveur, - travaux viticoles de rognage, - de réglage de charrues, - ouvrier d'entretien qualifié, - conducteur mécanicien de tracteur, - ouvrier-draineur sachant manier les instruments et conduire le matériel, - conducteur d'automoteurs et d'engins capable d'effectuer les réparations, les remises en état et les réglages. Travaux d'enfouissage d'ammoniac agricole et de traitement de cultures.

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du B.E.P.A.

NIVEAU III - Echelon II - EMPLOIS QUALIFIES
Coefficient 320

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
Emplois Spécialisés Echelon II	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du presseur, - chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes, - secrétaire-comptable, - conducteur-mécanicien de tracteur confirmé avec expérience professionnelle, - conducteur de machines à récolter automotrices effectuant l'entretien courant, - conducteur d'engins avec permis poids lourd et capable d'effectuer les réparations. - conducteur confirmé et autonome de l'échelon I.

L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du B.E.P.A.

BD . AM

TD NB DG D JT FD JPS 5

NIVEAU IV - Echelon I - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES
Coefficient 410

Classification	Définition	Quelques exemples Illustrant la définition
<p align="center">Emplois hautement qualifiés</p> <p align="center">Echelon I</p>	<p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'exploitation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chauffeur hautement qualifié, - conducteur de «super lourd», - conducteur et mécanicien qualifié dans une E.T.A. ou C.U.M.A., capables d'effectuer les réparations, de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler, - éleveur, animateur de poney club, - accompagnateur de randonnées, - responsable d'atelier de séchage de tabac, - travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique, - emploi de bureau très qualifié, - responsable laiterie, - responsable d'ateliers de transformation et mise sur le marché.

L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du B.T.A.

NIVEAU IV - Echelon II - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES
Coefficient 420

Classification	Définition	Quelques exemples Illustrant la définition
<p align="center">Emplois hautement qualifiés</p> <p align="center">Echelon II</p>	<p>Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires, directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique).</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible, de façon occasionnelle, de prendre des initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.</p> <p>L'emploi peut comporter la nécessité de participer de façon occasionnelle, sous responsabilité hiérarchique, à la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides, mais également d'autres personnels, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation du travail d'une équipe pour des travaux collectifs simples.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - conducteurs d'automoteurs de récoltes et d'épandage, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation justifiant d'une pratique professionnelle de deux ans, - mécanicien ayant la responsabilité du parc de matériel, - responsable des chantiers, - employé de bureau très qualifié justifiant d'une pratique professionnelle de deux ans.

Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du B.T.A.

BD . AM

JD NB DG D.F FDJPB 6

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE
[selon accord national de méthode du 23 avril 2008]

NIVEAU I - Echelon 1 - TECHNICIENS
Coefficient 200

Classification	Définition	Quelques exemples Illustrant la définition
Echelon 1	<p>A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> - participation au choix des semences, - participation au choix des produits de traitement, - participation au choix de l'itinéraire cultural, - conduite des élevages en autonomie.

NIVEAU I - Echelon 2 - AGENTS DE MAÎTRISE
Coefficient 225

Classification	Définition	Quelques exemples Illustrant la définition
Echelon 2	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés de l'équipe qu'il anime.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - organisation de chantier : mise en culture, récolte, - conditionnement ou traitement des produits récoltés, - chef d'équipe en productions animales ou végétales, - chef de chai

N.B. - Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

BD . AM

ID NB 26 D IT FD JPB 7

NIVEAU II - Echelon I - TECHNICIENS
Coefficient 250

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
Echelon I	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p>	

NIVEAU II - Echelon 2 - AGENTS DE MAÎTRISE
Coefficient 275

Classification	Définition	Quelques exemples illustrant la définition
Echelon 2	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p>	

N.B. - Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue. "

B.D. AM

ID NB Sa D.T. F.D. JAB

Tableaux de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

ancienne classification Ouvriers et employés	nouvelle classification Ouvriers et employés
coefficient 110	niveau 1 échelon 1 <i>coeff 110</i>
coefficient 120	niveau 1 échelon 2 <i>coeff 120</i>
coefficient 210	niveau 2 échelon 1 <i>coeff 210</i>
coefficient 220	niveau 2 échelon 2 <i>coeff 220</i>
coefficient 210	niveau 3 échelon 1 <i>coeff 310</i>
coefficient 320	niveau 3 échelon 2 <i>coeff 320</i>
coefficient 410	niveau 4 échelon 1 <i>coeff 410</i>
coefficient 420	niveau 4 échelon 2 <i>coeff 420</i>

ancienne classification Personnel d'encadrement (classification 225)	nouvelle classification Techniciens et agents de maîtrise
	niveau 1 échelon 1 <i>Technicien coeff 200</i>
	niveau 1 échelon 2 <i>Agent maitrise coeff 225</i>
	niveau 2 échelon 1 <i>Technicien coeff 250</i>
	niveau 2 échelon 2 <i>Agent maitrise coeff 275</i>

Les personnes occupant les postes de travail anciennement côtés au coefficient 225 dans la convention collective départementale des exploitations agricoles des Landes du 10 juillet 2006 avec la qualification de cadre conservent jusqu'à la fin de leur activité professionnelle l'ensemble des caractéristiques de leur statut et voient leur prime d'intéressement de deux mois intégrée à leur salaire.

Leur niveau de rémunération est indexé et correspond dorénavant à celle retenue pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau 2, échelon 2, coefficient 275.

ancienne classification Personnel d'encadrement	nouvelle classification Cadres
coefficient 300	Niveau 1 Cadre d'exploitation <i>coeff 300</i>
coefficient 400	Niveau 2 Cadre de direction <i>coeff 400</i>

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimum conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou sa dénomination ne peut être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

10

NB DA D J FD JPB
9
B D, AM

Chaque salarié recevra avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification une note explicative."

Article III

L'article 58 de la convention collective de travail du 10 juillet 2006 des exploitations agricoles des Landes est modifié comme suit :

"Contrat de travail à durée indéterminée"

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Démission

a) Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

b) Durée du préavis

- moins de 6 mois de présence : 8 jours
- moins de 2 ans de présence : 1 mois
- plus de 2 ans de présence : 2 mois

Licenciement

a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail (article L.3162-3 et articles L. 1233 et suivants).

b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit à un préavis de :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

c) Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

En cas de désaccord, elles seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

d) Indemnité conventionnelle de licenciement

10 NB DA D.T.FD 10 TSD. AM JPB

Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié pour motif personnel ou économique ayant plus de 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité conventionnelle n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale à :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la période d'emploi ;
- auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

e) Inaptitude physique

En cas de licenciement pour inaptitude physique constatée par le médecin du travail et lorsque le salarié ne peut être reclassé, la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont les suivantes :

Inaptitude suite à	Indemnité de préavis	Indemnité de licenciement
maladie ou accident non professionnel	NON	OUI : indemnités conventionnelles.
maladie professionnelle ou accident du travail	OUI	OUI : indemnité légale DOUBLEE sans condition d'ancienneté.

f) Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés un certificat de travail contenant, exclusivement, la date de leur entrée et celle de leur sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur coefficient de classement, les droits acquis (nombre d'heures et montant) au titre du droit individuel de formation, l'organisme gestionnaire de ces droits, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

g) Attestation Pôle Emploi

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle Emploi."

BD . AM

ID) NB DG D.J FD JPB 11

Article IV

L'article 63 de la convention collective de travail du 10 juillet 2006 des exploitations agricoles des Landes est modifié comme suit :

Article 63

"Classification des emplois

Classification	Définition des emplois	Quelques exemples illustrant la définition
Cadre d'exploitation Coefficient 300	<p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il peut embaucher suivant les directives de son employeur ou son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Chef de culture,- Responsable élevage- Chef d'exploitation
Cadre de direction Coefficient 400	<p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Directeur,- Régisseur

N.B. - Ce niveau d'emplois correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Article V

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

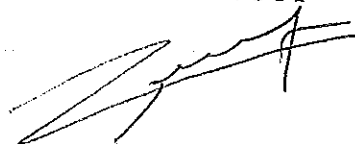
Article VI

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale des Landes – 4, allée de la solidarité – BP 403 – 40012 MONT DE MARSAN CEDEX.

Fait à MONT DE MARSAN, le 10 janvier 2012

TD NB GO D J FD JPB 12 TSD AM

Pour la F.D.S.E.A
Mme Isabelle DUPOUY



Pour la C.G.A.-M.O.D.E.F.,
M. Bernard MARTIN



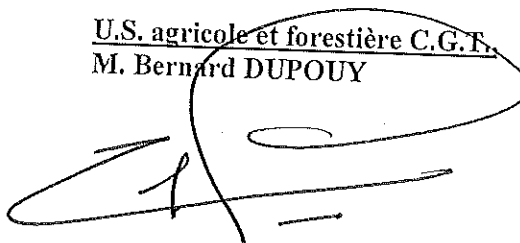
Pour la Fédération des C.U.M.A.,
M. Dominique GLEYZE



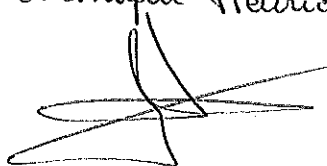
Pour l'E.D.T.,
M. Didier TASTET



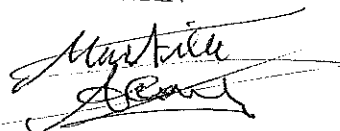
U.S. agricole et forestière C.G.T.,
M. Bernard DUPOUY



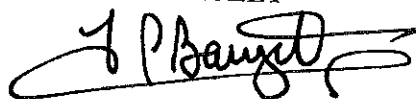
Pour S.G.A.-C.F.D.T.,
M. Dominique PEURICH



Pour U.D. des Syndicats F.O.,
M. Alain MARTIN



Pour U.D. C.F.T.C.,
M. Jean-Paul BAUZET



Pour Le Syndicat des Cadres C.G.C.,
M. Régis BERTRANET