

B/le 21/02/2012

N° 2012-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 NOVEMBRE 1985
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES
DU DEPARTEMENT DES PYRENEES-ATLANTIQUES

AVENANT N° 43 DU 20 JANVIER 2012
relatif à la mise en conformité de la convention collective

IDCC 9641

Entre :

- BH
AS
CPB
CC
- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricole des Pyrénées-Atlantiques,
 - La Fédération des C.U.M.A. des Pyrénées-Atlantiques,
 - Le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires des Pyrénées-Atlantiques,
 - Le Syndicat Horticole des Pyrénées-Atlantiques,

- d'une part, et

- FD
LS
AO
JLH
- Le Syndicat National des Cadres d'exploitation agricole CFE - C.G.C. des Pyrénées-Atlantiques,
 - Le Syndicat Général Agro-alimentaire – Confédération Française Démocratique du Travail (SGA – CFDT) des Pyrénées-Atlantiques,
 - La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière – Confédération Générale du Travail, (FNAF – CGT), section agriculture,
 - C.F.T.C.
- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article I

L'article 5 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

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

Avant le 1er JANVIER, cette demande, accompagnée des propositions et des points à réviser, sera adressée par lettre recommandée aux parties et à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). »

Article II

L'article 22 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

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 à :

- 2 mois pour les emplois allant du niveau I échelon 1 au niveau II échelon 1,
- 4 mois à partir du niveau II échelon 2.

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 des contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

1 CC. AS LS JLF AO BM/ FD CPB

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
- 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. »

Article III

L'article 29 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« Les salaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective »

Article IV

L'article 36 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« En application des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail, les entreprises agricoles occupant habituellement plus de 20 salariés, sont soumises à l'obligation d'emploi prioritaire de personnel handicapé, dans la limite d'un pourcentage égal à 6 % de l'effectif.

Les demandes de classement comme travailleur handicapé doivent être présentées la Maison Départementale des Personnes Handicapées. »

Article V

L'article 58 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« a) Principes généraux :

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires ou saisonniers.

Conformément à la réglementation européenne, transcrite aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du Travail, tout employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de son entreprise, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation doit se faire avec la participation effective des salariés et de leurs représentants. Les résultats sont transcrits et mis à jour annuellement dans un document unique, qui comprend un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise.

Cette évaluation sert de base pour la mise en œuvre de programmes d'actions de prévention et de formation et de méthodes de travail qui doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Ce programme prendra en compte les aspects organisationnel, technique et humain de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évolution sera formalisée par un écrit mis à jour régulièrement.

CG
2
BG
L8
JIF
A0
FD
EAB

Chaque salarié doit, conformément aux instructions données par le chef d'établissement, prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail.

b) Hygiène et sécurité :

Les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des ouvriers, les installations sanitaires (vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance) et produits nécessaires permettant d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains) et si la nature des travaux l'exige des douches.

L'employeur mettra à disposition des salariés les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle appropriés au travail à effectuer, telles que masques, bottes, vêtements imperméables, gants de protection, harnais de sécurité...

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur.

En cas d'intempéries et dans toute la mesure du possible, les travaux seront confiés à l'intérieur.

c) Sécurité des machines :

Les employeurs veilleront au maintien en état des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes ou mobiles: protecteur de courroie, protecteur d'engrenage, etc ... Les machines anciennes non pourvues de ces dispositifs, mais sur lesquelles il est possible de les adapter, devront également en être pourvues.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Les arbres de transmission de puissance doivent être équipés de protecteurs homologués. Leur bon état doit faire l'objet de vérifications périodiques une fois par an au minimum par une personne qualifiée.

En ce qui concerne les chariots automoteurs, leur conduite par un salarié est conditionnée à sa formation, à son aptitude médicale, attestés par une autorisation de conduite qui doit lui être délivrée par l'employeur.

Les tracteurs agricoles seront équipés d'une structure de protection contre le renversement. Dans le cas où la structure de protection en cas de renversement ou de cabrage est constituée d'un arceau rabattable, l'abaissement du dispositif de protection doit être utilisé uniquement pour les opérations le nécessitant et des mesures doivent alors être prises pour prévenir le risque de renversement ou de cabrage du tracteur, telles que la limitation de son utilisation, de sa vitesse ou l'aménagement des zones de circulation et de travail.

d) Travail des jeunes :

Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 21 heures et 6 heures.

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

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de quatre heures par semaine, par l'Inspecteur du Travail, après avis conforme du Médecin du Travail.

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

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être employés à la conduite de moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples. »

3 CG BH JIF AO FD LS
EB

e) Médecine du travail : (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994)

« Les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la Médecine du Travail.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit cet embauchage.

L'employeur est donc tenu d'adresser au service de médecine du travail de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole une déclaration d'emploi de salarié.

Ce dernier bénéficiera dans les 12 mois qui suivent d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

La validité de la visite d'embauche est portée à une année dès lors que les emplois successifs sont occupés chez un même employeur et à 6 mois en cas de changement d'employeur lorsque les emplois occupés sont identiques.

Un examen de médecine du travail doit également être pratiqué après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Cet examen doit avoir lieu avant ou au moment de la reprise du travail.

La fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail est transmise à l'employeur doit être conservée par ce dernier pour être présentée à tout moment sur leur demande aux agents de contrôle de la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées Atlantiques.

Le temps nécessité par les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements, sera pris soit sur les heures de travail des salariés et apprentis sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal. »()*

Article VI

L'article 61 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« article 61 - DELAI-CONGE ou PREAVIS et INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le délai-congé ou préavis doit être notifié par pli recommandé avec accusé de réception ; le point de départ du préavis est donné par la date mentionnée par la poste sur l'accusé de réception.

L'obligation de donner le préavis est réciproque.

Les préavis sont applicables même si le calcul du salaire a lieu sur une base horaire.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « Préavis en cas de démission après période d'essai, sauf faute grave du salarié :

- 15 jours pour le salarié comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus.

- préavis licenciement après période d'essai, sauf faute grave du salarié :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus. »
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

D'autre part, tout salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement fixée par année de service dans l'exploitation à :

4 CC BA LB DL AD FD
ERB B

- 1/5^{ème} de mois de salaire pour chacune des 10 premières années d'ancienneté,
- 1/3 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est inférieur à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit informer par écrit à la DIRECCTE des licenciements prononcés dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après respect par l'employeur des procédures prévues aux articles L.1232-2 à L.1232-14 du Code du travail.

JLF A0 FD AS
CG LS CDP B19

Pendant la période de préavis, en cas de licenciement de la part de l'employeur, les salariés seront autorisés à s'absenter 8 demi-journées pour chercher un emploi.

Ces absences ne donneront pas lieu à une réduction de salaire et seront accordées par moitié au choix du salarié et par moitié au choix de l'employeur.

Sous réserve de l'application des articles R. 3252-1 et suivants du Code du Travail, la rupture sans préavis ou brusque rupture, donne droit au versement, au profit de la partie lésée, d'une indemnité d'un montant égal à celui du salaire total (numéraire et avantages compris) de la durée du préavis.

Toutefois, la faute grave de l'une des parties dispense l'autre du respect du délai-congé ou préavis et justifie une rupture sans délai.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

(Avenant n°32 du 6 juillet 2007) « La rupture d'un contrat de travail d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, en conséquence d'un accident survenu au travail ou d'une maladie professionnelle, prononcée aux termes de la procédure prévue par les dispositions des articles L.1226-10 à 12 ; R.1226-2 et L.1226-14 du Code du Travail, ouvre le droit, à une indemnité compensatrice de préavis, et à une indemnité de licenciement doublée, telle qu'indiquée ci-dessus. »

Article VII

L'article 63-1 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« Départ à l'initiative du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite 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 en fonction de son ancienneté : préavis de 15 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois, et d'1 mois pour une ancienneté de 6 mois et plus
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
 - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
 - 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté,
 - 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus. »
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du Code du Travail après 2 ans de présence, soit 1/10ème de mois par année de service dans l'entreprise et 1/15ème de mois à partir de 10 années d'ancienneté. »(*)

6 CG CB JLF AS AO ERB BH

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue au Code du Travail après 1 ans de présence, soit 1/5ème de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

Article VIII

L'article 64 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié un certificat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 1234-19 du Code du Travail. »

Article IX

L'article 67 bis de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« Départ à l'initiative du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite 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 en fonction de son ancienneté : préavis de 15 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois, et d'1 mois pour une ancienneté de 6 mois et plus
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
 - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
 - 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté,
 - 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus. »
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

(Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.122-9 du Code du Travail après 2 ans de présence, soit 1/10ème de mois par année de service dans l'entreprise et 1/15ème de mois à partir de 10 années d'ancienneté. »()*

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue au Code du Travail après 1 ans de présence, soit 1/5ème de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

CG - JLF AO LB
R FD CB
BY

Article X

L'article 71 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« (Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) Sous réserve de l'application de l'article L. 1242-14 et suivants du Code du Travail ».

La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

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 à :

- 4 mois pour les cadres du 3ème groupe
- 6 mois pour les cadres du 2ème groupe,
- 12 mois pour les cadres du 1er groupe.

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. »

Article XI

L'article 73 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« (Avenant n°32 du 6 juillet 2007) La durée du travail est régie par les dispositions législatives et réglementaires « et les dispositions du chapitre II de l'Accord National en vigueur (voir en annexe). »

(Avenant n° 37 du 16 Septembre 2009)

Les salaires, exprimés en euros, sont annexés à la présente convention collective. »

Article XII

L'article 81 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« (Avenant n° 3 du 4 juillet 1986) « Sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122-9 et R.122-1 du Code du Travail ».

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie après trois années d'ancienneté, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année de présence sur l'exploitation, sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 60 ans ayant personnellement demandé à faire valoir leurs droits à la retraite ou pour ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue. (Avenant n° 17 du 11 janvier 1994) « En cas d'inaptitude prononcée par le Médecin du Travail, l'employeur devra respecter la procédure prévue par la loi du 31 décembre 1992, c'est-à-dire reclasser le salarié dans le délai d'un mois ; dans la négative il devra engager la procédure de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement. »

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A, B, C, D, L, F, A, D, L, S, F, D, C, L, B.

Article XIII

L'article 82 de la convention collective du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques est modifié comme suit :

« Départ à l'initiative du salarié :

Tout cadre prenant volontairement sa retraite à partir de 60 ans (on en cas d'inaptitude au travail reconnue par les assurances sociales agricoles) bénéficiera d'une allocation de fin de carrière égale à 50 % de l'indemnité de licenciement visée à l'article 81.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur a la possibilité de réitérer sa demande dans les mêmes conditions les années suivantes, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

L'employeur peut mettre librement un salarié à la retraite à partir de ses 70 ans.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 15 jours pour les salariés comptant moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus,
- 2 mois pour les salariés comptant 2 ans d'ancienneté et plus

L'ancienneté s'entend d'une période d'activité ininterrompue chez le même employeur.

D'autre part, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite équivalente à l'indemnité de licenciement après 1 an d'ancienneté, soit :

- 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Article XIV

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 20 janvier 2012.

Article XV

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale de Pau – Cité administrative – Boulevard Tourasse – 64000 PAU CEDEX.

Fait à PAU, le 20 JANVIER 2012

BG CG JLF AO
LS FJ CS CRB

Pour la Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricole des Pyrénées-Atlantiques,

Bernard MARQUE

Pour la Fédération des C.U.M.A. des Pyrénées-
Atlantiques,

Pierre SUPERVIELLE

Pour le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires
des Pyrénées-Atlantiques,

Christian CAZE

LEBANNER Catherine

Pour le Syndicat Horticole des Pyrénées-Atlantiques,

Christian GAURRAT

Pour le Syndicat National des Cadres d'exploitation
agricole CFE - C.G.C. des Pyrénées-Atlantiques,

François DOUMECQ

Pour Syndicat Général Agro-alimentaire –
Confédération Française Démocratique du Travail
(SGA – CFDT) des Pyrénées-Atlantiques,

Laurent SENECHAU

Syndicat CFE

Jean-Louis FOURCADE

Pour la Fédération Nationale Agro-alimentaire et
Forestière – Confédération Générale du Travail,
(FNAF – CGT), section agriculture,

Alain ORDUNA