

16/08/2010
 République Française
 Département des Landes
 Unité Territoriale de l'Exploitation Agricole
 4, allée de la Solidarité - BP 403
 40012 MONT de MARSAN Cedex
 Tél. 05 58 46 65 43 - Fax 05 58 46 65 60

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

AVENANT N° 8 du 19 février 2010
 relatif à la mise en conformité de la convention collective

"COURRIER ARRIVE LB"
 04 AOUT 2010
 DE 16 AOUT 2010
 "D.D.T.E.F.P. des LANDES"

IDCC 9401

Entre :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Landes,
- La Fédération des Syndicats Agricoles C.G.A.-M.O.D.E.F. des Landes,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A des Landes,
- Le Syndicat des Entrepreneurs des Territoires des Landes,

JD

DG
 DT

- d'une part, et

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

- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article I

" Les références au Code du Travail, dans les articles ne supportant pas d'autre modification, sont actualisées comme suit :

Article de la convention collective n°	Ancienne référence	Nouvelle référence
Introduction	L.131-1 et suivants	L.2221-1
article 5	L.132-8	L. 2261-9
	L.132-14	L. 2262-12
article 6	L. 511.1	L. 1411-1 à 1411-4, L. 1411-6, L.1421-1, L. 1462-1
article 9	R. 412-1 et suivants	R. 2143-1
article 10	L. 412-14	L. 2143-1 et L.2143-2
article 11	L.421-1 et suivants	L. 2311-1 et suivants
	R. 423-1 et suivants	R.2314-4 et suivants
article 12	L. 431-1 et suivants	L. 2321-1 et suivants
	L. 432-8	L. 2323-83 et L. 2323-87
article 15	L. 461-3	L. 2281-5 à L.2281-10
article 16	L.115-1 et suivants	L. 6211-1, L.6211-2, L. 6211-5, L.6221-1, L. 6222-7, L. 6222-10, L. 6222-14, L 6222-19, L. 6232-6 à L. 6232-10
	L. 920-1 et suivants	L. 6123-1 et L. 6123-2, D. 6123-1 R 6123, R 6523, L. 6353, R. 6353
article 20	L. 125-1 et suivants	L. 8231-1
article 27	L. 122-1 et suivants	L. 1242-1 et L.1242-2

BD
 DG
 JD
 MD
 AM
 JPB DT

	L. 122-1-1	L. 1242-2
	L. 231-3-1	L. 4111-6, L. 4141, L.4142, L. 4143-1, L.4154-2 à 4, L. 4522-2
	L. 122-2	L. 1242-3, L. 1242-7, L.1242-8, L.1243-13, L. 1244-4
	L. 212-4-1	L. 3122-23 à L.3122-26
article 28	L. 125-3	L. 8241-1 et L.8241-2
article 29	L. 122-24-4	L. 1226-2 à L. 1226-4
	L. 122-45	L. 1132-1 à L. 1132-4, L. 1134-1
	L. 122-14-3	L.1235-1, L. 1232-1, L. 1233-2, L.1235-9
	L. 323-10	L. 5213-1 et L. 5213-2
	L. 122-32-1	L. 1226-6
	L. 122-32-2	L. 1226-9, L. 1226-18, L. 1226-13
	L. 122-32-4	L.1226-8
	L. 122-25 à L. 122-32	L. 1225-1 à L. 1225-60
	L. 122-1	L. 1242-1 et L. 1242-2
article 34	L. 141-1	L. 3231-1
article 39	L. 123-1	L. 1142-1 à L. 1142-2, L. 1144-1
article 43	R. 143-2	R. 3243-1
article 44	L. 141-8	L. 3231-32
article 46	L. 213-1 à l. 213-4	L. 3122-29 à L. 3122-44
article 50	L. 122-40 à L. 122-43	L. 1331-1, L. 1332-1 à L. 1332-3, L. 1331-2, L. 1333-1 à 1333-3
article 51	L. 223-3	L. 3141-8 et L. 3164-9
article 52	L. 223-7	L. 3141-14 à 3141-15
	L. 223-7-1	L. 3141-16
article 54	L. 226-1	L. 3142-1 et L. 3142-2
article 55	L. 122-25-4	L. 1225-35 et L. 1225-36
	D. 122-25	D. 1225-8
	L. 122-26-1	L. 1225-28
article 57	L. 122-3-4	L. 1243-8 à L. 1243-10
	L. 122-1-1	L.1242-2
article 59	L. 122-14-13	L. 1232-1 et suivants
article 61	L. 230-2	L. 4121-1 à l. 4121-5, L. 4612-9, L 4522-1
	R. 233-1	R. 4321-1 à R.4321-5
	R. 233-42	R. 4323-95 et R. 4323-96
	R. 233-43	R. 4323-104 et R. 4323-105
	R. 233-44	R. 4323-106
article 73	L. 122-14-13	L. 1237-5 à L. 1237-9

Article II

L'article 4 de la convention collective de travail du 10 juillet 2006 des exploitations agricoles des Landes est modifié comme suit :

"Révision de la convention"

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée M. le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code

BD
DG

ID
MD
JPS AM
D.5

du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

Par ailleurs, en application de les articles L.2241-1 et 2241-7 du code du travail, la commission mixte doit se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. A cette occasion, la délégation patronale devra présenter un rapport concernant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche professionnelle ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Ce rapport doit être adressé par la délégation patronale et doit parvenir aux délégations salariées au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Conformément à les articles L.2241-1 et 2241-7 précités, la commission mixte doit se réunir, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La partie qui demande la révision doit joindre, à sa demande, ses propositions sur le ou les points à réviser.

Enfin, en application de l'article L. 2242-7 du code du travail, dans les exploitations et entreprises agricoles où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai de 15 jours suivant la demande ; cette demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise, dans les huit jours, par l'employeur, aux autres organisations représentatives."

Article III

L'article 21 de la convention collective de travail du 10 juillet 2006 des exploitations agricoles des Landes est rédigé comme suit :

"Personnel d'encadrement

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'exploitations, en date du 2 avril 1952, doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (C. P. C. E. A) et à la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (C.A.M.A.R.C.A) pour le régime ARRCO ainsi qu'à la caisse de retraite complémentaire des cadres de l'agriculture (C.R.C.C.A) pour le régime AGIRC ; toutes les institutions précitées ont pour adresse le 21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS. "

Article IV

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.

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 :

▪ Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

BD
DG

II
MD

JPB AM
D.T

- 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 V

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

BD
JE

TD
MD

JPB
AM
DT

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

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.

BD.

DG

ID

MD

JPB AM

DT

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."

Article VI

L'article 64 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 4 mois renouvelables une fois.

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

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

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

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 au contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai respecte les délais de prévenance suivants :

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

Article VII

L'article 70 de la convention collective de travail du 10 juillet 2006 des exploitations agricoles des Landes est modifié comme suit :

"Congé maladie - Régime de prévoyance

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, le salarié percevra l'équivalent de son salaire net d'activité en cumulant les indemnités journalières (IJ) de base de la MSA et les indemnités journalières complémentaires de la CPCEA ou à la charge de l'employeur lui-même.

BD.
DG
ID
MD
JPB AM
DT

- dès le 8^{ème} jour d'arrêt pour la maladie ou accident de la vie privée,
- dès le 1^{er} jour d'arrêt pour accident du travail, maternité ou maladie professionnelle.

Les indemnités journalières sont versées au maximum jusqu'à la mise en invalidité du bénéficiaire, c'est à dire au maximum pendant 3 ans. Ensuite, la CPCEA verse une pension d'invalidité trimestrielle jusqu'à l'âge de la retraite.

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée par ses avenants, complète le régime prévoyance avec notamment les garanties collectives de prévoyance suivantes :

- le capital décès
- la rente de conjoint
- la rente d'éducation
- l'incapacité de travail : indemnités journalières - invalidité."

Article VIII

Le présent avenant prendra effet au 19 février 2010.

Article IX

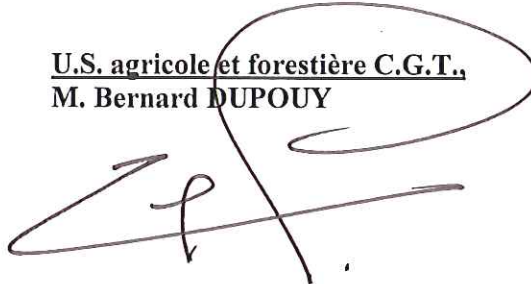
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale des Landes – 4, allée de la solidarité – BP 403 – 40012 MONT DE MARSAN CEDEX.

Fait à MONT DE MARSAN, le 19 février 2010

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



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



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

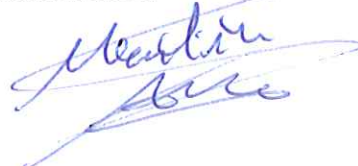
Pour S.G.A.-C.F.D.T.,
M. Michel DORE



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



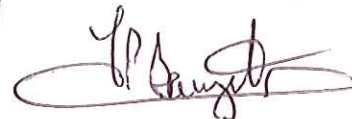
Pour U.D. des Syndicats F.O.,
M. Alain MARTIN



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



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



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