

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

AVENANT N° 95 DU 22 JANVIER 2010
relatif à la mise en conformité de la convention collective
IDCC : 9241

Emendé sous le n°
211/2010
le 21/31/2010
U.F.E.A.
C. DELPIERRE

Entre :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) de la Dordogne,
- Le Syndicat des employeurs de main d'œuvre de la Dordogne,
- Le Syndicat des horticulteurs et Pépiniéristes de la Dordogne,
- Le Syndicat des champignonnistes de la Dordogne,
- La Fédération départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) de la Dordogne, RS
- Le Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Dordogne,

D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article I

" Les références au Code du Travail sont actualisées comme suit :

Article de la convention collective n°	Ancienne référence	Nouvelle référence
Introduction	31 et suivants	L.2231-1 et L.2231-2
article 6	L.132-12	L.2241-1 et 2241-7
article 6	L.132-2	L.2121-1
article 7	L.523-6 et L.524-1	L.2522-6 et L.2523-1
article 7	le titre II du Livre V	la Partie II, Titre II, Section II
article 7	L.511-1	L.1411-1
article 8	L.412-1 et L.412-2	L.2141-4 et L.2141-5
article 12	L.421-1 et suivants	L.2311-1 et suivants
article 13	L.431-1-1	L.2326-1
article 13	L.431-1	L.2322-1
article 14	L.236-1 et suivants	L.4611-1 et suivants
article 16	L.122-33 et suivants	L.1311-1 et suivants
article 17	L.931-1 et suivants et R.931-1	L.6322-1 et suivants et D.6321-1
article 26	L.311-1 et suivants	L.5311-1 et suivants
article 26	L.122-3-20	L.718-4 à L.718-6 du code rural
article 29	L.122-32-1 et suivants	L.1226-6 et suivants
article 29	L.122-25 à L.122-32	L.1225-1 à L.1225-60
article 30	L.140-2 et suivants	L.3221-2 et suivants
article 51	L.212-16	L.3133-7
article 57	L.451-1 à 452-4	L.3142-7 à L.3142-15
article 58	L.122-25-4 et R.1225-25	L.1225-35, L.1225-36 et D.1225-8

J. JBB JL 1 b.f. DB me RS F.B. MP

Article II

L'article 1 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"La présente convention détermine les rapports entre d'une part, les employeurs, d'autre part les salariés, cadres, ouvriers et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers des exploitations agricoles de toute nature du département de la Dordogne sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.

(Avenant n°36 du 22 avril 1986) "Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, horticulture, cultures maraîchères, pépinières), les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles, (avenant n°40 du 11 décembre 1986) " les champignonnières."

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Des annexes préciseront les conditions particulières à certaines catégories de bénéficiaires."

Article III

L'article 5 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"La présente convention est applicable à compter du 1er février 1968. Elle est conclue pour une durée de cinq ans, à l'expiration de cette période et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention trois mois avant l'expiration de la période en cours par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à toutes les organisations signataires, ainsi qu'au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

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 à M. le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), en vue de la réunion dans un délai aussi court que possible, d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de (avenant n°13 du 27 novembre 1980)" l'article L.2261-20 du code du travail" ; ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à compter de la demande de révision.

(Avenant n°6 du 12 janvier 1976)" La convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de trois ans".

Les parties sont d'accord pour se réunir au moins une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention."

Article IV

L'article 9 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Chaque syndicat dont la représentativité est assurée dans les conditions fixées à l'article L.2142-1 du code du travail, peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres."

J. SBB DB DL
2 b.j. M. R.S. F.S. MP

Article V

L'article 10 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés et plus qui constitue une section syndicale désigne, dans les conditions fixées à l'article L.2143-3 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Par ailleurs, tout syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale peut, en application des articles L.2142-1-1 à L.2142-1-4 du code du travail, désigner un représentant de la section syndicale. "

Article VI

L'article 11 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Les organisations de salariés désigneront d'un commun accord, six délégués syndicaux interentreprises et les organisations de cadres deux délégués pour l'ensemble du département.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises ; elles en informent également l'inspecteur du travail et les employeurs respectifs des délégués.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de quinze heures par mois.

Lorsqu'un délégué syndical est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont relève cet employeur.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent pour les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise."

Article VII

L'article 24 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Les mineurs de moins de seize ans ne peuvent être admis ou employés dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pendant les vacances scolaires, les enfants de plus de quatorze ans peuvent toutefois se livrer à des travaux adaptés à leur âge à condition que leur soit assuré un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés scolaires.

Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail."

JPO DB DL
3 h.p. M RS F.S. MP

Article VIII

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.

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.

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

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.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai 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.

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 IX

L'article 31 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

" La commission mixte se réunira avant le 31 janvier de chaque année, pour définir une prévision de réactualisation des salaires. Si l'inflation est supérieure à l'augmentation des salaires, prévue par les partenaires sociaux, le rattrapage sera négocié.

Les salaires horaires des ouvriers et employés applicables au 1^{er} janvier de l'année figurent en annexe de la présente convention."

Article X

L'article 36 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Le travailleur handicapé bénéficie des dispositions de la présente convention, en particulier de celles relatives aux salaires. A ce titre, une aide du fonds de développement pour l'insertion des handicapés peut être versée par l'Etat à l'employeur d'un travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et dont la lourdeur du handicap a été appréciée par le DIRECCTE (art. L5213-11 du code du travail)."

J. SPP *DB* *XC* *b.f. mu* *R.S.* *E.S.* *HP* *en*
4

Article XI

L'article 38 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent, en déduction des salaires fixés ci-dessus.

1° Nourriture :

1.1 Cas général :

Par jour (3 repas et boissons) : 2 x valeur du coefficient 101

Midi : 1 x valeur du coefficient 101

1.2 Titulaires de contrat de formation en alternance ne percevant pas le SMIC :

Par jour (3 repas et boissons) : 2 x la valeur de leur salaire horaire brut

Midi : 1 x la valeur de leur salaire horaire brut

1.3 Apprentis :

Par jour (3 repas et boissons) : 2 x le minimum garanti

Midi : 1 x le minimum garanti

La nourriture sera saine, variée en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

2° Logement :

Les logements mis, à titre gratuit ou onéreux, à disposition des salariés doivent respecter les conditions d'habitabilité, d'hygiène et de salubrité fixées par les articles L.713-1, R. 716-1 à R. 716-25, du code rural et par l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Ils constituent un avantage en nature et ne peuvent être occupés au-delà de la durée du contrat de travail liant les parties. Ils sont fournis :

- À titre gratuit pour les saisonniers :

Dans ce cas, l'eau et l'électricité sont à la charge du salarié. La pose des compteurs destinés à en mesurer la consommation est à la charge de l'employeur.

Il est recommandé d'établir, lors de la prise en charge, un état des lieux en double exemplaire sur papier libre remis à chacune des parties.

- À titre onéreux pour les autres salariés :

Dans ce cas, le montant de l'indemnité mensuelle de logement est fixé comme suit :

- logement individuel meublé :
10 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102. L'entretien et le blanchissage de la literie sont comme l'électricité et le chauffage à la charge de l'employeur.
- logement familial :
4 heures de salaire horaire afférent au coefficient 102 par pièce d'une superficie au moins égale à 9 m².

Conformément à la loi n° 73-548 du 27 juin 1977, tout hébergement collectif doit être déclaré au préfet.

J. SPO DB DC 5 b.j.m. R.S. F.S. 117 R

3°) Autres avantages en nature :

Tous autres avantages en nature sont décomptés au salarié sur la base de leur prix réel et actuel à la production s'ils proviennent de l'exploitation et pour leur valeur d'achat s'ils ont été acquis à l'extérieur par l'employeur et rétrocedés audit salarié."

Article XII

L'article 40 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

" Sauf exception réglementairement prévue, la rémunération des salariés doit être versée au moins une fois par mois et, en tout état de cause, avant le cinq du mois suivant celui de référence.

La rémunération des salariés est mensualisée selon les dispositions de l'article L.3242-1 du code du travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires."

Article XIII

L'article 41 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est abrogé et réservé à la date d'application de l'accord collectif de prévoyance du 4 décembre 2009.

Article XIV

L'article 42 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération un bulletin de paie indiquant :

1° - Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2° - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 modifié, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de la nomenclature d'activités française) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné à l'article 1^{er} du décret n°2007-1888 du 26 décembre 2007;

3° - L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

4° - Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° - La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour tout autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondants ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque , par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

6° - La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8°.

J JPP DB DC 6 b.p. mu RS F.S. HP

7° -Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° - La nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des autres retenues et ajouts.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé ;

9° - Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10° - La date de paiement de ladite somme ;

11° - Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

12° - Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels (Décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008).

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute. Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées au 8° Les employeurs de main-d'œuvre agricole auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée."

Article XV

L'article 49 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Les modalités de dérogation à ce principe sont définies par l'article L.714-1 du code rural.

Dans cette hypothèse, les heures de travail effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 50% ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50%."

J JPE DB JL M HD
7 b.f. RS F.S. M

Article XVI

L'article 50 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

" Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L.3133-1 du code du travail.

Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation ou l'entreprise par maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Dans les exploitations ou entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

□ 1^{er} mai :

à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire en plus du salaire correspondant au travail effectué

□ autres jours fériés :

au paiement des heures de travail effectuées au taux majoré de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 50%.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1^{er} mai pour l'ensemble des salariés sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires."

Article XVII

L'article 55 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Les congés annuels payés sont attribués ainsi qu'en disposent les articles L.3141-1 à L.3141-31, D.3141-1 et D.3141-2, R.3141-3 et D.3141-4 à D.3141-8 du code du travail.

La période de prise des congés payés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

La valeur des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continue pas à jouir durant son congé, autres que la nourriture et le logement sont calculés aux prix de vente à la production s'ils proviennent de l'exploitation ou de l'établissement et aux prix de vente au détail dans le cas contraire."

Article XVIII

L'article 56 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est abrogé et réservé.

J. S.P.E. DB DC b.p. M. H.P. RS F.B. Jc
8

Article XIX

L'article 59 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Les salariés bénéficieront sur justification, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- obsèques du conjoint, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 3 jours
- obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : 1 jour
- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et seront rémunérés comme des jours de travail. Ils seront en outre assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée de ce congé accordé.

Ces congés ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté sur l'exploitation.

Les salariés ont, en outre, la faculté de demander à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés."

Article XX

L'article 62 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Les employeurs veilleront à n'utiliser que des équipements de travail conformes aux règles de sécurité qui leur sont applicables.

Ils s'attacheront particulièrement au maintien en place et en état de conformité des dispositifs de protection et de sécurité dont ils sont pourvus, notamment les caches courroies, caches engrenages, protèges cardans...

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

Si sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouvait dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur serait à la charge de l'employeur.

Il est interdit de faire travailler les jeunes adolescents de moins de 18 ans, apprentis ou élèves d'un établissement d'enseignement technique agricole, sur toute machine ou appareil dont l'usage est proscrit par les articles D. 4153-15 et suivants du code du travail.

Toutefois, une dérogation aux dispositions précédentes peut être accordée par le l'inspecteur du travail sur demande de l'employeur ou du maître d'apprentissage ou de l'établissement après avis favorable du médecin du travail et visa du professeur d'atelier."

Article XXI

L'article 65 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, sa dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

JEP DB AC 9 b.f. m RS F.S. KP

DEMISSION

Dans le cas de rupture du contrat de travail par le salarié, sauf faute grave, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fixé à un mois.

LICENCIEMENT

Dans le cas de licenciement du salarié par l'employeur pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, à un délai-congé de un mois,
- - s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus supérieure à 2 ans, à un délai-congé de deux mois

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, l'article L.5213-9 du code du travail stipule que la durée du préavis est doublée, sans pouvoir dépasser 3 mois.

D'autre part, tout salarié licencié alors qu'il compte 1an 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 :

- 1/5ème 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 servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des douze derniers mois ou celui des trois derniers mois ; la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime particulier défini aux articles L.1226-10 à L1226-17 du Code du travail.

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. L'obligation de faire précéder le licenciement d'un entretien préalable dans les formes prévues à l'article L.1232-2 du Code du travail est un impératif incontournable sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel."

Article XXII

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

"

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,

JF JRP

DB

KL

10 B. J. M.

R.

NP

E.B.

2

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 :

L'employeur a la possibilité de mettre à la retraite les salariés remplissant les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale et, ayant atteint l'âge minimum prévu aux articles L.351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code.

Dans le cas où il utiliserait cette possibilité l'employeur vérifiera auprès du salarié s'il remplit les conditions prévues ci-dessus. A cet effet, il devra notifier au salarié son intention de le mettre à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à une pension vieillesse au taux plein, il devra en justifier dans un délai de trois mois par la production de la réponse qui lui aura été apportée par la mutualité sociale agricole ou apporter la preuve des démarches qu'il aura effectuées.

L'employeur devra respecter un délai de 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 et suivantes.

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

Contrepartie en termes de formation professionnelle ou en termes d'emploi :

Toute mise à la retraite dans les conditions définies dans le présent article ne sera pas considérée comme un licenciement mais comme une cause autonome de rupture.

Elle s'accompagnera de l'une des dispositions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, mise en œuvre d'actions de formations professionnelles spécifiques pour les salariés âgés de plus de 45 ans ; destinées au maintien de leur emploi, indépendamment de la mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- ou conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour 1 mise à la retraite ;
- ou conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, avec perspective d'emploi pour 1 mise à la retraite.

La mise en œuvre de la contrepartie devra intervenir de préférence dans les 12 mois précédents ou suivants la date de notification de la mise à la retraite.

En cas de difficultés économiques, l'entreprise pourra éventuellement différer la contre partie au-delà du délai prévu ci-dessus , après consultation du comité d'entreprise ou a défaut, des délégués du personnel le cas échéant au plus tard 3 mois avant l'échéance du délai ci-dessus.

Les représentants du personnel seront également consultés sur les modalités de mise en œuvre envisagées.

Cette contrepartie pourra être réalisée au sein de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant au même groupe, en priorité sur le même bassin d'emploi.

JF JPP DB DC 11 B. J. M. RS F.B. NP

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux cas de mise à la retraite prononcés dans le cadre de dispositions de préretraite, de cessation anticipée d'activité tel que prévu par la loi, ou de mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1^{er} de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale."

Article XXIII

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.

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.

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.

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.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai 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
- 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 XXIV

L'article 73 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

"Les cadres des groupes I, II, III B, III A ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi.

Ils doivent consacrer tout le temps nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir compte de ces obligations, les cadres percevront un salaire mensuel de base pour la durée normale de travail (35 heures par semaine) figurant en annexe de la présente convention.

Les salaires mensuels ci-dessus seront revus et corrigés par de nouveaux accords paritaires débattus en commission mixte au mois de janvier de chaque année."

Article XXV

L'article 77 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

JF JPP DB HC 12 M. J. - R.S. F.B. MP a

"Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave, donne lieu indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement égale à :

- un demi-mois de salaire brut par année de présence pour les cadres des groupes II et III,
- un mois de salaire brut par année de présence pour les cadres du groupe I,

sous réserve que le cadre ait une ancienneté de service de un an sur l'exploitation, même si celle-ci a changé de propriétaire depuis que le cadre y exerce ses fonctions.

Toutefois, cette indemnité ne pourra en aucun cas, dépasser le salaire brut d'une année.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 65 ans et qui bénéficieront du régime de retraite et pour ceux dont l'invalidité serait officiellement constatée et reconnue."

Article XXVI

L'article 78 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

" Départ à l'initiative du cadre

Une indemnité conventionnelle de départ à la retraite à l'initiative du cadre sera versée conformément aux dispositions de l'article L.1237-9 du code du travail, aux cadres et agents de maîtrise répondant aux deux conditions suivantes :

1. bénéficier du droit à une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale,
2. remplir les conditions d'ancienneté ci-dessous :

après 10 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur :

1/2 mois de salaire ;

après 15 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur :

1 mois de salaire ;

après 20 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur :

1 mois ½ de salaire ;

après 30 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur :

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 XXVII

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2010.

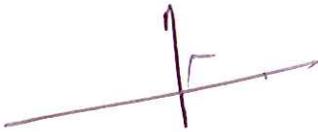
JPP DB AC 13 B.F. RS F.B. HP

Article XXVIII

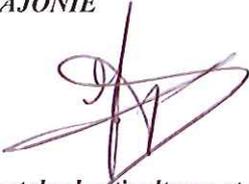
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Dordogne.

Fait à Périgueux, le 22 janvier 2010

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



Syndicat des employeurs de main d'oeuvre.
Joël LAJONIE



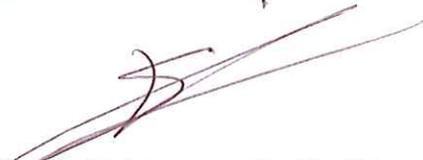
Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes
Bernard ALARY



Syndicat des champignonnistes
Jean MARQUET



Fédération départementale des CUMA
Sébastien REYNIER



Syndicat des Entrepreneurs des Territoires
Claude JADAUD



Syndicat CFDT

Sylvie TACH *FREDERIC BOUTEBBA*



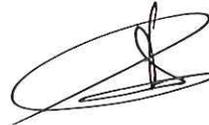
Syndicat CFTC

Micheline PASTEL



Syndicat CGT-FO

Jean-Pierre PRADELOU



Syndicat CFE-CGC

Daniel BONHOMME



Syndicat CGT