

Convention collective

IDCC : 9401. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(LANDES)
(10 juillet 2006)**

AVENANT N° 1 DU 13 MARS 2007 (1)

NOR : *AGRS0797094M*
IDCC : 9401

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) ;

La fédération des syndicats agricoles CGA-MODEF ;

La fédération départementale des CUMA ;

Les entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats FO ;

L'union départementale CGT ;

L'union départementale CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 « Révision de la convention » est remplacé dans son intégralité par :

Article 4

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 au chef du

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du code 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 l'article L. 132-12 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 l'article L. 132-12 précité, la commission mixte doit se réunir, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Enfin, en application de l'article L. 132-27 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 12 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 8 jours, par l'employeur, aux autres organisations représentatives.

Article 2

L'article 5 « Dénonciation de la convention » est remplacé dans son intégralité par :

Article 5

Dénonciation de la convention

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, les parties signataires peuvent dénoncer la convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-14, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

En cas de dénonciation d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur en ce qui concerne les autres parties signataires.

En cas de dénonciation de la convention par la totalité des signataires, employeurs et salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la dénonciation.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans le délai d'1 an, les salariés des exploitations et entreprises agricoles concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

Article 3

L'article 6 de la convention est remplacé dans son intégralité par :

Article 6

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ; le nombre de membres, pour chaque cas d'espèce, est fixé 6 jours avant la réunion, par les représentants des employeurs, d'une part, et par les représentants des salariés, d'autre part, étant précisé que les organisations doivent désigner, par priorité, des personnes ayant assisté à une ou plusieurs réunions de la commission mixte.

Lorsque le litige intéresse la catégorie des cadres, la commission comprend, en plus, un représentant des employeurs de cadres et un représentant des salariés cadres.

En début de chaque réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles s'engageant à assurer le secrétariat.

La commission est réunie à la demande de toute organisation patronale ou ouvrière. Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai de 8 jours et tente de concilier les parties.

Lorsque les organisations signataires de la convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties à ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit, alors, dans un délai de 1 mois.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission. Les solutions proposées doivent recueillir l'unanimité des membres de cette dernière.

En cas de désaccord, les conflits collectifs sont portés devant la section agricole de conciliation des Landes et les conflits individuels peuvent être portés devant la juridiction civile compétente ; cependant, en application

de l'article L. 511-1 du code du travail, le conseil des prud'hommes peut être saisi à tout moment, pour tout litige individuel survenant en cours d'exécution du contrat.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires.

Article 4

L'article 7 « Liberté syndicale et d'opinion » est modifié dans son dernier alinéa comme suit :

« Ces congés et absences non rémunérés peuvent être récupérés sur demande des salariés. »

Article 5

Le titre V « Régime complémentaire de prévoyance et de retraite » de la convention est remplacé dans son intégralité par :

TITRE V

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 21

Personnel d'encadrement

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

Personnel d'exécution

Tout employeur est tenu d'adhérer pour les salariés employés à des activités agricoles et occasionnellement forestières à :

- la caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA), 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

La répartition de la cotisation de la retraite complémentaire entre employeur et salarié est fixée par un accord national interprofessionnel.

- AGRI Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris qui assure les prestations suivantes :
 - des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail. La cotisation et les conditions de cette garantie font l'objet des articles 23 et 24 ;
 - un capital décès, une rente d'éducation, une indemnité de frais d'obsèques.

Sont dispensés de l'obligation d'adhésion à AGRI Prévoyance les employeurs qui justifient d'une adhésion antérieure auprès d'un autre assureur assurant des prestations au moins équivalentes.

Article 22

Réexamen du régime et du choix de l'organisme assureur

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations prévoyance, indemnités journalières ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations incapacité en cours de service à la date de résiliation.

En cas de changement d'organisme assureur, il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et rente éducation, au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO.

L'organisme assureur s'engage à fournir des comptes de résultat de la garantie incapacité de travail de chaque exercice avant le 30 septembre de l'exercice suivant.

Article 23

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident du personnel d'exécution

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant soit de maladie professionnelle ou d'accident du travail, d'une part, soit de maladie, d'accident de trajet ou d'accident de la vie privée d'autre part, incapacité dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés non cadres, comptant 6 mois d'ancienneté au service du même employeur, bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié, dans les 48 heures, de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole.

En cas de changement d'employeur, sous réserve d'avoir effectué 6 mois continus dans une entreprise du champ d'application de la présente convention, les droits à la garantie de ressources restent acquis.

Pendant 135 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de la loi d'adaptation agricole du 30 décembre 1988 lorsque ce dernier est plus favorable.

En tout état de cause, le montant de la prestation cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter :

- du 1^{er} jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- du 11^e jour en cas de maladie, d'accident du trajet, d'accident de la vie privée.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées, pour le compte d'AGRI Prévoyance, par la mutualité sociale agricole, aux salariés bénéficiaires de la garantie, conjointement aux indemnités journalières légales et selon la même périodicité.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Les prestations servies par l'organisme assureur cessent d'être versées à la date d'attribution d'une pension vieillesse par la sécurité sociale.

Garantie décès du personnel d'exécution

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (PACS) est assimilé à un conjoint non séparé de corps.

Tous les salariés sans condition d'ancienneté bénéficient d'une garantie décès qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques telles que définies dans le règlement AGRI Prévoyance...

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans ;
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point, égale à celle du point AGRI Prévoyance (19,0734 € au 1^{er} juillet 2004) est revalorisée chaque année au 1^{er} septembre.

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 24

Cotisations des garanties prévues à l'article 23

La garantie incapacité de travail est financée par une cotisation basée sur le salaire brut :

1. A la charge exclusive de l'employeur pour la part destinée à financer :
 - la garantie légale résultant de l'extension à l'agriculture des dispositions de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977, relatif à la mensualisation ;

- les indemnités complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2. Répartie à raison :

- de 7 % à la charge de l'employeur ;
- de 93 % à la charge du salarié,

pour la part destinée à financer les indemnités complémentaires au régime obligatoire des assurances sociales, hors garantie légale, dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance.

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,11 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Compte tenu des résultats excédentaires constatés pour les exercices précédents, les cotisations garantie incapacité de travail et couverture des charges sociales patronales sont affectées, à compter du 1^{er} juillet 2003, d'un taux d'appel provisoire de 70 %. Le maintien de l'application de ce taux d'appel est examiné chaque année à l'occasion de la présentation des résultats.

La garantie décès est financée par une cotisation dont le montant est réparti à raison de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Les cotisations sont donc les suivantes :

	GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL		COUVERTURE CHARGES SOCIALES PATRONALES		DÉCÈS
	Taux de base	Taux réduits en vigueur au 1 ^{er} juillet 2003	Taux de base	Taux réduits en vigueur au 1 ^{er} juillet 2003	
Part patronale	0,36 %	0,252 %	0,11 %	0,077 %	0,24 %
Part salariale	0,13 %	0,091 %	–	–	0,16 %
Total	0,49 %	0,343 %	0,11 %	0,077 %	0,40 %

Article 6

L'article 25 « Age d'admission aux travaux agricoles » est remplacé dans son intégralité par :

Article 25

Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent être employés à des travaux agricoles que lorsqu'ils sont dégagés de l'obligation scolaire instituée par les textes législatifs en vigueur ; pendant les vacances scolaires, ils ne peuvent être employés que dans les conditions prévues aux articles R. 715-2, R. 715-3 et R. 715-4 du code rural.

Article 7

L'article 29 de la convention est modifié comme suit :

Après le titre de l'article « Suspension du contrat en cas de maladie, d'accident et de maternité, Priorité à l'embauche, il est ajouté :

« En application de l'article L. 122-24-4 du code du travail, l'employeur est tenu, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident, de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités. »

Au paragraphe I « Maladie ou accident non professionnel », le 3^e alinéa est remplacé dans son intégralité par :

« Sous réserve de l'application des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail, si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois, le contrat peut être rompu pour cause réelle et sérieuse si cette absence entraîne la désorganisation de l'entreprise. S'il l'est par l'employeur, l'ouvrier conserve une priorité d'embauche pendant les 6 mois suivant l'expiration de la première période susvisée. »

Article 8

L'article 44 « Durée normale du travail » est ainsi modifié :

Au paragraphe II « Présences ne constituant pas du travail effectif », les deux premiers tirets sont remplacés dans leur intégralité par :

« – le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 44-I ci-dessus et L. 713-5-I du code rural ne sont pas réunis ;

– les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural. »

Au paragraphe III « Périodes d'astreinte », le 2^e alinéa est remplacé dans son intégralité par :

« Des périodes d'astreinte peuvent être mises en place pour certains travaux (arrosage, élevage...). En application de l'article L. 713-5-III alinéa 2 du code rural, à défaut de conclusion d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles doivent donner lieu sont fixées par l'employeur après information du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail. »

Article 9

L'article 46 « Rémunération du travail de nuit » est remplacé dans son intégralité par :

Article 46

Rémunération du travail de nuit

Sous réserve des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, pour tout travail exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures, la rémunération sera la suivante :

- prime fixe de 1 heure de travail au coefficient 210 lorsqu'il s'agit d'un travail continu de nuit avec repos le jour ;
- majoration de 25 % pour chaque heure de travail de nuit lorsqu'il s'agit d'un travail partiel de nuit, complémentaire d'un travail de jour.

Article 10

L'article 47 de la convention est ainsi modifié :

Après le titre de l'article « Durée maximale du travail », il est ajouté :

« Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

L'article 48 de la convention est ainsi modifié :

Après le titre de l'article « Aménagement de la durée du travail », il est ajouté :

« Les dispositions ci-dessous reprennent les clauses de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

Au paragraphe IV « Annualisation de la durée du travail » au point 2 « Mise en œuvre de l'annualisation », le premier alinéa est remplacé dans son intégralité par :

« Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées dans la présente convention. »

Article 11

L'article 50 « Jours fériés. – Absences rémunérées. – Journée de solidarité » est modifié ainsi qu'il suit :

Le premier paragraphe est remplacé dans son intégralité par :

« 1. Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés, ci-après désignés, sont obligatoirement chômés sauf exception prévue au 4 du présent article :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, le jour de la fête locale. »

Article 12

Les articles 55 et 56 de la convention sont remplacés dans leur intégralité par :

Article 55

Congé de paternité

En application des articles L. 122.25-4 et D. 122-25 du code du travail,

après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

Article 56

Congés exceptionnels

Des congés payés exceptionnels sont accordés au salarié pour les motifs suivants :

Mariage du salarié : 4 jours.

Pacte civil de solidarité (PACS) contracté par un salarié : 4 jours.

Mariage d'un enfant : 1 jour.

Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant : 2 jours.

Décès des parents, beaux-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur : 1 jour.

Appel de préparation à la défense : 1 jour.

Article 13

Les articles 71 et 73 de la convention sont remplacés dans leur intégralité par :

Article 71

Délai congé ou préavis

Sauf accord écrit entre les parties, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé réciproque fixé à 3 mois. Ce délai est réduit à 2 mois en cas de départ volontaire du cadre à la retraite.

Pendant la durée du préavis de licenciement, les cadres ont droit à une absence payée pour rechercher un nouvel emploi de 3 jours par mois de préavis effectué, éventuellement fractionnables par demi-journées.

Article 73

Indemnité de départ en retraite

Tous les cadres du 1^{er}, 2^e et 3^e groupe quittant volontairement l'exploitation pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, quel que soit leur âge, auront droit à une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement égale à :

- 1 mois de salaire de l'année en cours après 10 ans ;
- 2 mois de salaire de l'année en cours après 15 ans ;
- 3 mois de salaire de l'année en cours après 20 ans ;
- 4 mois de salaire de l'année en cours après 30 ans,

de présence dans l'exploitation sans interruption (sauf accident du travail ou maladie).

En application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, tout salarié mis à la retraite par décision de l'employeur aura droit au versement d'une indemnité de départ à la retraite équivalente à l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article 72.

Article 14

Le présent avenant sera déposé au service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, 1, place Saint-Louis, 40005 Mont-de-Marsan.

Article 15

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Mont-de-Marsan, le 13 mars 2007.

(Suivent les signatures.)