

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DE LA PÊCHE,
DE LA RURALITÉ ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

**IDCC : 9471. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot-et-Garonne)
(12 juillet 1983)**

(Etendue par arrêté du 7 mars 1984,
Journal officiel du 18 mars 1984)

AVENANT N° 108 DU 16 MARS 2010

NOR : AGRS1097251M
IDCC : 9471

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lot-et-Garonne ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne ;

La fédération départementale des CUMA de Lot-et-Garonne ;

Le syndicat coordination rurale de Lot-et-Garonne,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT de Lot-et-Garonne ;

La FGTA FO, section agriculture ;

Le syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC de Lot et Garonne ;

La CFTC-Agri de Lot-et-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les références au code du travail et au code rural, dans les articles ne supportant pas d'autre modification, sont actualisées comme suit :

NUMÉRO D'ARTICLE de la convention	ANCIENNE référence	NOUVELLE référence
6	L. 132-8	L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13
7.1	L. 132-12	L. 2241-1 et suivants
7.2	L. 132-2	L. 2242-5 et suivants
10	L. 412-2	L. 2141-1 et suivants
10	Livre IV	Partie II, livre I ^{er} , titre IV
10	L. 412-4 et suivants	L. 2141-1 et suivants
12	L. 421-1 et suivants et R. 422-1 et suivants	Partie II, livre III, titre I ^{er}
13	Titre III du livre IV	Partie II, livre III, titre II
15	L. 122-33	L. 1311-1
16	L. 930-1 et suivants	Partie VI, livre III
23	L. 123-11 du code du travail	L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles
23	L. 122-32-1	L. 1226-7
23	L. 122-32-2	L. 1226-13
23	L. 122-32-1	L. 1226-8
23	L. 122-32-4	L. 1226-8
23	L. 122-25 à L.122-32	L. 1225-1 et suivants
24	L. 122-1	L. 1242-1
25	L. 212-4-2	L. 3123-14
39	Le règlement préfectoral en agriculture	Les articles R. 716-1 et suivants du code rural
50	L. 122-14-3	L. 1232-1
51	Au deuxième alinéa de l'article 997	A l'article R. 714-4
55.3	A l'article L. 223-8	Aux articles L. 3141-17 et suivants
55.5	Au repos compensateur prévu à l'article 993-1 du code rural	A la contrepartie obligatoire en repos prévue à l'article L. 3121- 11 du code du travail
58	L. 122-25 et suivants et R. 122-9	L. 1225-1
58	De l'article L. 122-26	Des articles L. 1225-16 et suivants

NUMÉRO D'ARTICLE de la convention	ANCIENNE référence	NOUVELLE référence
59	Arrêté du 25 avril 1977 modifié relatif aux me- sures de sécurité ap- plicables aux chariots automoteurs de manu- tention à conducteurs portés	Arrêté du 2 décembre 1998 rela- tif à la formation à la conduite des équipements de travail mo- biles automoteurs et des appa- reils de levage de charges ou de personnes
60	R. 234-11	D. 4153-15
60	De l'arrêté préfectoral du 5 février 1981	Des articles R. 716-1 et suivants du code rural
60	989	R. 719-7
61	L. 122-40	L. 331-1
61.1		
63	L. 321-8, L. 412-15, L. 420-23, L. 436-2	L. 1243-1 et suivants
63	L. 122-1	L. 1243-5
63	A l'article L. 122-3-5	Aux articles L. 1243-8 et sui- vants

Article 2

L'article 5 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part d'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux parties et à l'autorité administrative compétente.

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

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

Article 3

L'article 17 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture. »

Article 4

L'article 19 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit.

« Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, pendant les vacances scolaires, les enfants peuvent accomplir certains travaux légers dans le respect des conditions fixées par les articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, les articles R. 715-2 et suivants du code rural et par l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture. »

Article 5

L'article 20 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Article 20

Présentation d'un certificat de travail

Tout employeur engageant un salarié peut exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail, signé par le précédent employeur. »

Article 6

L'article 21 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est supprimé et réservé.

Article 7

L'article 22 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« 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'études, 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 accord 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 de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours 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 de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 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 un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est de 1 semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà. »

Article 8

L'article 23, 1°, de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« 1° Sous réserve de l'application des articles L. 1232-1 et suivants du code du travail, la maladie et l'accident de la vie privée ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail. Cependant, un licenciement pourra intervenir si son absence perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et s'il y a nécessité de remplacement définitif du salarié. Le salarié licencié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant 6 mois. Les clauses précédentes sont également applicables au salarié victime d'un accident de trajet. »

Article 9

Le premier paragraphe de l'article 25 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit.

« Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale comme précisé à l'article L. 3123-1 du code du travail. »

Article 10

L'article 26 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit : « Article 26. – Sous-traitance. – Marchandage ».

L'article 27 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Article 27

Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif et entraide entre agriculteurs

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif n'est admis que dans les conditions définies à l'article L. 8241-2 du code du travail.

L'entraide entre agriculteurs s'exerce dans les conditions définies à l'article L. 325-1 du code rural.

Les travailleurs étrangers exercent leur activité dans les conditions fixées par leur contrat d'introduction. Exceptionnellement, des dérogations peuvent être accordées par l'autorité administrative compétente dans le cadre du prêt de main-d'œuvre. »

Article 11

L'article 29 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« La rémunération des salariés, à l'exclusion des saisonniers, intermittents et temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, sera mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La mensualisation n'exclut pas le mode de calcul du salaire à la tâche. »

Article 12

Les articles 30, 30.1 et 30.2 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne sont supprimés et réservés.

Article 13

L'article 36 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit.

« En application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises agricoles occupant habituellement 20 salariés et plus sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées. »

Article 14

L'article 37 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« La présente convention fera l'objet d'avenants qui détermineront la rémunération des travaux saisonniers. Ces avenants seront conclus entre les parties signataires de la présente convention dans le cadre de la commission mixte qui a procédé à son élaboration.

Cette commission sera réunie à la demande de la partie la plus diligente auprès de l'autorité administrative compétente. »

Article 15

L'article 38 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

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

Le prix de la nourriture est fixé, par jour, à la valeur de 2 h 30 de salaire horaire au niveau I. Le prix ci-dessus s'entend pour 3 repas et comprend la boisson. La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

Pour les ouvriers nourris au repas de midi seulement, la retenue sera ramenée à la valeur de 1 heure de salaire horaire au niveau L.

L'employeur qui, en vertu d'une clause du contrat, est tenu de fournir des denrées autres que celles produites sur l'exploitation doit les rétrocéder au salarié au prix qu'il a lui-même payé. »

Article 16

L'article 41 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« La durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles de Lot-et-Garonne est réglée par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

Les articles 42 à 50 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne sont supprimés et réservés.

L'article 51 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Les salariés ont droit à 1 jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins 2 fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur. Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail supplémentaires effectuées le dimanche sont majorées de 100 %. »

Article 17

L'article 52 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« La paie sera faite pendant les heures de travail tous les samedis pour les salariés payés à la semaine, le 1^{er} et le 15 de chaque mois pour les salariés payés à la quinzaine, et le dernier jour du mois pour les salariés payés au mois.

Le salarié qui ne reçoit pas habituellement un salaire hebdomadaire pourra, sur sa demande, recevoir des acomptes toutes les semaines.

Le paiement des salaires sera obligatoirement effectué par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal lorsque le salaire net versé excède 1 500 €.

Lors de la paie du salaire en espèces, sera exigée la signature de tout document attestant de la remise des sommes figurant au bulletin.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilés à cet égard aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. »

Article 18

L'article 53 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conformément à l'article L. 3243-2. »

L'article 54 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est supprimé et réservé.

Article 19

L'article 55.1 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Le travailleur qui justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalant à 10 jours de travail effectif, consécutif ou non, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis et mères de famille âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »

Article 20

L'article 57 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« 1. Congé de naissance ou d'adoption et de paternité

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Ces jours pourront être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours, à la charge de l'employeur, sera égale au salaire et aux émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

Ces 3 jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité dans les conditions définies à l'article L. 1225-35 du code du travail.

2. Congés pour événements familiaux :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;

- obsèques du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- obsèques du père, de la mère, ou d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, du grand-père ou de la grand-mère : 1 jour.

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.

3. Journée défense et citoyenneté

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à la journée défense et citoyenneté bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Autres congés :

Les autres congés sont accordés dans les conditions déterminées par la réglementation. »

Article 21

L'article 59 *a* et *b* de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« *a*) Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture de masques, bottes, vêtements imperméables, gants de caoutchouc, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries et, s'il y a lieu, produits antitoxiques recommandés par le corps médical lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques ou dangereux.

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.

L'employeur mettra de façon permanente à la disposition des ouvriers, les installations sanitaires et produits nécessaires permettant d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains) et, dans toute la mesure du possible, les installations nécessaires aux soins corporels, telles que douches, etc.

Les bâtiments servant à entreposer les récoltes, les animaux et tous les produits utilisés sur l'exploitation doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les ouvriers appelés à travailler dans les appareils, cuves ou lieux quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté. Il conviendra d'assurer l'assainissement de ces installations par une forte ventilation et d'utiliser des moyens de protection respiratoire individuels. Il devra être interdit de pénétrer sans autorisation à l'intérieur des accumulateurs de matières ; toute descente effectuée à titre exceptionnel dans les appareils, cuves, fosses à fumier à purin ou à lisier, devra s'effectuer sous la responsabilité d'un autre agent et avec un matériel anti-chute.

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

b) Service de santé au travail

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

Le temps nécessaire pour les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire), y compris celui utilisé pour les déplacements, sera soit pris 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.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

En outre, tout salarié doit bénéficier d'examen médicaux conformément aux dispositions des articles R. 717-15 et suivants du code rural. La fiche d'aptitude physique médicale délivrée par le médecin du travail et transmise à l'employeur doit être conservée par ce dernier et présentée à tout moment sur sa demande à l'inspecteur du travail. »

L'article 61 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Le salarié menacé d'une sanction disciplinaire doit être convoqué par l'employeur pour un entretien préalable.

La convocation doit indiquer son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix.

La sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien,

La sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé ; la lettre doit mentionner les griefs retenus contre le salarié.

Les amendes ou toute autre sanction pécuniaire sont interdites. »

L'article 62 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Article 62

Délai-congé ou préavis et indemnité de licenciement

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

Préavis en cas de démission : 1 mois pour les salariés comptant 6 mois d'ancienneté et plus.

Préavis licenciement : les salariés comptant au moins 6 mois de services continus chez le même employeur ont droit à 1 mois de préavis en cas de licenciement.

D'autre part, tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai-congé de 2 mois ainsi qu'à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 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 *pro rata temporis*.

Tout employeur est tenu de notifier le licenciement à un salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

Tout licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés prononcé sur une période de 30 jours pour un motif de nature économique doit faire l'objet *a posteriori* d'une information à l'autorité administrative compétente selon la procédure prévue à l'article D. 1233-3 du code du travail.

Pendant la période de préavis, en cas de licenciement, 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 L. 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. »

Article 22

L'article 62.1 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 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.

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.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement.

La mise à la retraite peut s'effectuer dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants.

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

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions relatives au délai-congé de l'article 62 de la présente convention. »

Article 23

L'article 64 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit.

« Lorsque les licenciements économiques sont inévitables, ils auront lieu en fonction des critères définis aux articles L. 1233-5 et suivants, en prenant notamment en compte le barème suivant :

1. Au titre de qualités professionnelles : un nombre de points fixés par l'employeur après consultation des délégués du personnel, c'est-à-dire à partir de 11 salariés en application de l'article 12 de la présente convention.

En dessous de 11 salariés, l'employeur réunit son personnel et recueille son avis : de 1 à 5 points.

2. Au titre des charges de famille : 2 points par personne à charge.

3. Au titre de l'ancienneté : 1 point par période complète de 2 ans (la maladie, l'accident du travail, le service militaire sont comptés comme temps de présence).

Par ailleurs, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés, est prise en compte dans le barème.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font, pour chaque catégorie de salariés, en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

Les réembauchages s'effectuent dans l'ordre inverse des licenciements et par catégorie professionnelle. »

L'article 65 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est supprimé et réservé.

Article 24

L'article 70 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« 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 non renouvelables pour les cadres du groupe III ;

- 4 mois renouvelables une fois pour les cadres des groupes II et I.

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 de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours 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 de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 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 un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est de 1 semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà. »

Article 25

L'article 81 de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles de Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie, après 1 an d'ancienneté sur l'exploitation, d'une indemnité de licenciement établie comme suit :

- 1/3 de mois par année de présence jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois par année de présence de 16 à 23 ans d'ancienneté, sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Pour le calcul de cette indemnité le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus favorable pour le salarié, le salaire brut moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois. »

Article 26

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 16 mars 2010.

Article 27

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en 5 exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale d'Agen, 997, avenue du Docteur-Jean-Bru, 47916 Agen Cedex 9.

Fait à Agen, le 16 mars 2010

(Suivent les signatures.)