

**Convention collective**

IDCC : 9831. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Var)**

**(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

**AVENANT DU 6 JANVIER 2011**

NOR : AGRS1197065M

IDCC : 9831

Entre :

La FDSEA du Var,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT du Var ;

L'UD FNAF CGT du Var ;

L'UD FGTA FO du Var ;

L'UD CFTC-Agri du Var ;

L'UD SNCEA CFE-CGC du Var,

D'autre part, et

il a été conclu le présent avenant à la convention collective du travail des exploitations agricoles du Var du 6 juillet 1972.

**Article unique**

Les articles 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 19, 21, 26, 29, 33, 36, 37 et 48 de la convention collective des exploitations agricoles du Var sont ainsi modifiés :

« Article 3

*Apprentis*

Les conditions d'emploi des apprentis sont celles prévues par le livre II de la sixième partie du code du travail.

Les apprentis peuvent prétendre au bénéfice des dispositions conventionnelles plus avantageuses que les dispositions légales et réglementaires et non contraires à ces dispositions. »

« Article 7

*Révision de la convention*

La révision de la présente convention peut être demandée à tout moment par l'une des parties signataires. La demande de révision doit être adressée à l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA qui convoque la commission mixte dans un délai de 15 jours. La demande de révision doit indiquer les articles qui font l'objet de la demande et proposer un nouveau texte de ces articles.

La commission mixte est, de plus, réunie au moins une fois par an au mois de janvier et à chaque fois que nécessaire à la demande d'une des parties pour examiner les conditions d'application de la présente convention et, éventuellement, procéder à une révision de cette convention.

Article 8

*Dénonciation de la convention*

La dénonciation de la présente convention ne peut intervenir qu'avec un préavis de 1 mois. L'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA convoque la commission mixte dans le délai de 15 jours suivant la dénonciation. La convention dénoncée demeure en vigueur jusqu'à la mise en place d'une nouvelle convention ayant le même objet.

## Article 9

### *Conflits collectifs*

Il est institué au siège de l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA une commission paritaire de conciliation à laquelle doivent être soumis en premier lieu les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, de l'interprétation, de la dénonciation ou de la révision de la présente convention. Cette commission, présidée par le représentant de l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA, qui en assure également le secrétariat, est composée comme suit :

- représentants des salariés : deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la convention, y compris le syndicat des cadres ;
- représentants des employeurs : même nombre que celui des représentants des salariés et comprenant au moins un représentant des employeurs de cadres.”

La commission est saisie par lettre recommandée adressée à l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA (ou l'autorité administrative compétente et doit être convoquée dans le délai maximum de 15 jours francs à dater de la demande de révision. La commission s'efforcera de concilier les parties, de trouver et de proposer une solution équitable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Les résultats des réunions de la commission sont consignés dans un procès-verbal qui est notifié dans les 8 jours suivant la réunion à chacune des parties intéressées.

La non-comparution de la partie qui a demandé la réunion vaut renonciation à la demande. Cette non-comparution sera mentionnée au procès-verbal.

La non-comparution de la partie citée entraîne la constatation de la non-conciliation. La commission peut toutefois décider de provoquer une nouvelle réunion dans un délai minimum de 15 jours. »

## « Article 11

### *Modalités générales d'application*

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus.

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Il sera accordé aux salariés relevant des organisations syndicales signataires et de celles qui, représentatives sur le plan national, adhèreraient à la présente convention, le temps nécessaire à l'exercice de leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois sur présentation de la convocation de leur organisation professionnelle.

Ces absences pourront être cumulées dans la limite de 3 jours par semestre civil.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale répondant aux conditions du troisième alinéa ci-dessus, les salariés peuvent être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les heures d'absence résultant de l'application du présent article ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte mais sont comptées comme temps de travail dans l'appréciation du droit aux congés payés.

## Article 12

### *Délégués du personnel*

Dans chaque exploitation employant habituellement plus de 10 salariés, il est élu des délégués du personnel dans les conditions prévues par le titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail. La désignation, le rôle et la protection des délégués du personnel seront assurés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 13

### *Délégués syndicaux*

Dans toutes les exploitations agricoles employant habituellement 50 salariés au moins, les syndicats représentatifs dans l'exploitation bénéficient des dispositions du livre 1<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Pour les autres exploitations, chaque organisation signataire désigne un délégué syndical interentreprises pour chaque arrondissement administratif (Toulon, Brignoles et Draguignan). Pour chacune des mêmes circonscriptions, la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles désigne deux délégués syndicaux. Dans tous les cas, les délégués désignés devront exercer effectivement la profession agricole soit à titre de salariés agricole, soit à titre d'exploitant agricole employeur. L'un au moins des employeurs doit être employeur de cadre.

En cas de conflit grave, la consultation entre délégués salariés et délégués patronaux est obligatoire. Les délégués interentreprises exercent leur mandat selon la procédure prévue à l'accord national du 8 juillet 1970 en dehors des heures de travail. »

## « Article 19

### *Suspension du contrat de travail*

#### 1.a) Maladie professionnelle et accident de travail

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues par les articles L. 1226-7 à L. 1226-17 du code du travail.

#### 1.b) Maladie non professionnelle et accident autre que de travail

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident autre que de travail reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de son congé sauf si l'incapacité de travail a excédé 3 mois ; si l'interruption de travail se prolonge au-delà de cette période et de la durée d'indemnisation prévue à l'article 69 et que l'employeur, dans l'obligation de remplacer le salarié, a, de ce fait, procédé à la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie de la priorité d'embauchage durant les 12 mois qui suivent la fin de l'incapacité de travail. Cette priorité est valable pour la première vacance de l'emploi occupé précédemment ou d'un emploi équivalent sous réserve des aptitudes nécessaires.

#### 2. Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. 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.

#### 3. Service national

1) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti, se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations de l'alinéa précédent, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger auxdites obligations.

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre XI du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

2) Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avvertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. Les dispositions ci-dessus sont également applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.

#### 4. Formation professionnelle agricole

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail en vue d'effectuer un stage de formation professionnelle agricole reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de ce stage.

Dans le cas où la suspension des contrats de travail pour formation professionnelle imposerait, après avis des délégués du personnel ou syndicaux, le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être informés du caractère provisoire de leur emploi. »

## « Article 21

### *Classification des emplois*

Niveau I	
Emplois d'exécutants	Tâches d'exécution simple ou sans difficulté particulière, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.
Echelon I (coefficient 100)	Tâches exécutées selon des consignes précises, sous surveillance sans avoir à faire preuve d'initiative. L'utilisation de petit matériel à main peut intervenir. (Exemples : manœuvre, travaux d'épamprage, d'ébourgeonnage, de castrage du maïs, manutentionnaire, habillage des plants...). Aide-berger d'exploitant débutant. Personnel administratif (bureau ou magasin annexe d'une exploitation).
Echelon II (coefficient 105)	Tâches exécutées selon des consignes précises ou sous surveillance, nécessitant peu d'initiative de la part du salarié. L'utilisation et l'entretien de petit matériel peuvent intervenir. (Exemples : tout travaux de récoltes, cueilleurs occasionnels, coupeurs de vendange...). Aide-berger d'exploitation.

Niveau II	
Emplois spécialisés	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire.</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines ou de matériels préréglés ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous contrôle. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler les anomalies et incidents, et d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgences qui s'imposent.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du CAPA.</p>
Echelon I (coefficient 110)	<p>Exécute des travaux courants demandant une certaine initiation professionnelle.</p> <p>Exemples : taille simple de la vigne, taille de repos végétatif sur rosiers, éclaircissage des arbres fruitiers, employé de cave...</p> <p>Emplois de secrétariat nécessitant la maîtrise des savoir-faire spécifiques en secrétariat et/ou comptabilité.</p> <p>Berger d'exploitation débutant.</p> <p>Aide-berger d'alpage débutant.</p>
Echelon II (coefficient 120)	<p>Le titulaire peut conduire des tracteurs avec des outils tracté, portés ou attelés pour des travaux simples.</p> <p>Il connaît bien la pratique de sa profession et est capable d'autre part d'exécuter la plupart des travaux de l'exploitation sans avoir la connaissance complète du métier.</p> <p>Exemples : tailles de vignes sur fils ou d'arbres fruitiers, tailles de formation, chauffeurs de tracteurs à roues ou à chenilles et de véhicules légers.</p> <p>Aide-caviste, porteur de vendange, cariste occasionnel.</p> <p>Aide-berger d'alpage.</p> <p>Berger d'alpage débutant.</p>
Niveau III	
Emplois qualifiés	<p>Emploi concernant l'exécution d'opérations qualifiées.</p> <p>Le titulaire est responsable de la bonne exécution de son travail à partir des instructions données. Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels), il a les capacités d'appliquer les produits de traitements sur les cultures, de repérer les anomalies sur les cultures et animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel de BEPA.</p>
Echelon I (coefficient 130)	<p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.</p> <p>Exemples : tractoriste, travaux de traitements des cultures, ventes avec gestion de la caisse...</p> <p>Secrétaire comptable qualifiée (personnel capable d'établir les bulletins de paie, les factures, les déclarations administratives, de gérer les stocks...).</p> <p>Berger d'exploitation et/ou d'alpage.</p>
Echelon II (coefficient 140)	<p>Berger d'exploitation et/ou d'alpage qualifié.</p>
Niveau IV	
Emplois hautement qualifiés	<p>Emploi correspondant au référentiel technique du bac professionnel.</p>
Echelon I (coefficient 150)	<p>Salarié chargé d'exécuter des opérations très qualifiées à partir d'instructions générales et régulières, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils et la connaissance approfondie des végétaux ou des animaux et des produits.</p> <p>Exemple : chauffeur-conducteur de "super lourd", conducteur et mécanicien confirmé, travaux viticoles avec réglages des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épandage chimique...</p>
Echelon II (coefficient 160)	<p>Salarié chargé de l'exécution des opérations très qualifiées faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation et veille à l'application des consignes de sécurité.</p> <p>Exemples : salarié ayant la responsabilité du parc de matériel ; agent chargé de façon permanente de l'animation d'une équipe assurant la préparation de commande...</p>

## « Article 26

### *Avantages en nature*

Les avantages en nature figurent sur le bulletin de paie.

Le logement doit être conforme à la réglementation en vigueur.

#### 1. Evaluation de la nourriture

Le montant de la nourriture est égal à 2 fois et demi le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail.

## 2. Evaluation du logement

a) Logement individuel : la valeur mensuelle du logement individuel est égale à 8 fois le minimum garanti visé ci-dessus.

b) Logement familial :

- pour les salariés logés gratuitement la valeur mensuelle du logement familial est au moins égal à 20 fois le minimum garanti ;
- lorsque le logement est effectivement retenu, son évaluation est à débattre entre les parties. Dans tous les cas, cette évaluation ne pourra être inférieure à 20 fois le minimum garanti et supérieur à 10 % du salaire brut perçu par le salarié au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (base horaire : 169).

## 3. Autres avantages

Les produits fournis au salarié par l'employeur pour son utilisation strictement personnelle sont décomptés au prix de vente à la production s'il s'agit de produits de l'exploitation et au prix de vente à l'employeur si ce dernier a dû les acheter.

Le bois strictement nécessaire au chauffage et à la cuisine du salarié logé lui sera décompté au prix du bois sur pied à charge pour le salarié d'en effectuer la coupe et le transport en dehors des heures de travail mais en utilisant les animaux et le matériel de l'exploitation.

## 4. Avantages acquis

Les avantages en nature octroyés à titre gratuit au 1<sup>er</sup> mars 1983 restent acquis. »

« Article 29

*Primes et indemnités diverses*

### 1. Prime d'outillage

Le salarié qui fournit ses outils peut prétendre à une prime spéciale dont le montant est fixé par accord entre les parties selon la valeur et la durée des outils en cause.

### 2. Indemnités de déplacement

Des indemnités de déplacement sont allouées aux salariés dans les conditions suivantes :

a) Petits déplacements (modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996)

Les salariés non nourris, en déplacement hors du siège de l'entreprise ou de leur lieu de travail habituel, qui sont dans l'obligation de prendre leur repas en dehors de leur domicile pour des raisons d'horaires ou d'éloignement, bénéficient d'une indemnité évaluée à 3 fois le minimum garanti (art. L. 3231-12 du code du travail).

Les salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant, à l'exception des VRP et assimilés, et sauf remboursement de frais réels, perçoivent une indemnité égale à 4 fois le minimum garanti.

Dans tous les cas, les frais de transport sont à la charge de l'employeur.

b) Grands déplacements

Les indemnités pour grands déplacements font l'objet d'un libre accord entre les parties en cause.

### 3. Frais de voyage des saisonniers

Les frais de voyage des saisonniers recrutés par l'ANAEM doivent être réglés conformément aux clauses des contrats d'introduction. Les frais de voyage aller et retour des ouvriers saisonniers, autres que ceux recrutés comme il est dit ci-dessus, sont à la charge de l'employeur lorsque la présence du salarié dans l'exploitation est prévue pour une durée d'au moins 6 mois.

Le remboursement des frais de voyage supportés par le salarié est effectué par l'employeur, chaque mois, proportionnellement au temps accompli par rapport à la durée du contrat.

En cas de congédiement, non motivé par une faute grave de l'ouvrier, l'employeur supporte intégralement les frais de voyage, aller et retour, diminués des sommes déjà versées à ce titre.

S'il y a faute grave ou démission, le remboursement est définitivement supprimé.

### 4. Frais de déménagement

Les dispositions suivantes ne concernent que les déménagements sur le territoire français métropolitain.

Lorsque à la suite de la période d'essai, un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, les frais de transport de l'ouvrier et de sa famille et les frais de déménagement du mobilier, dans la limite de 15 m<sup>3</sup> sont à la charge de l'employeur.

Lorsque le salarié n'est pas embauché à la suite de la période d'essai, seuls des frais de transport "aller" de l'ouvrier, entre son domicile et le lieu de travail, sont à la charge de l'employeur.

Si le salarié embauché a fait l'avance des frais mentionnés à l'alinéa premier ci-dessus, il en est remboursé de la façon suivante :

- 50 % lors de la première paie ;
- le reste échelonné sur 9 mois.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'achèvement de la période de 1 an et lorsque l'employeur a payé les frais de transport et l'emménagement, le salarié qui prend l'initiative de la rupture doit rembourser à son patron la fraction de ces frais proportionnellement au temps de travail restant à accomplir pour terminer la période de 1 an.

Inversement, lorsque l'employeur prend l'initiative du licenciement et sauf faute grave du salarié, celui-ci doit être remboursé, lors de sa dernière paie, des frais de transport et d'emménagement restant dus par l'employeur ; leur montant doit figurer sur le dernier bulletin de paie.

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de rembourser au salarié ses frais de déménagement et de retour pour lui et sa famille jusqu'à la localité qu'il occupait au moment de son embauche, cette destination pourra être celle de la localité où le salarié a trouvé un nouvel emploi, sous réserve que cette localité ne soit pas à une distance supérieure de l'exploitation à celle de la localité où il se trouvait avant son embauchage.

Si le salarié licencié quitte l'exploitation pour se rendre directement chez un nouvel employeur, il ne pourra pas réclamer à ce dernier les frais de transport des personnes et du mobilier qui auraient été remboursés conformément à l'alinéa précédent.

## 5. Prime de transport

Les salariés résidant à plus de 5 km du siège de l'exploitation ou du lieu de travail lorsque ce dernier est différent du siège dont l'employeur n'assure pas le transport ont droit à une prime de 27 € par mois pour les salariés à temps plein et de 1,23 € par jour pour les salariés à temps partiel ou tout salarié n'ayant pas travaillé un mois complet. La distance est à calculer sur la carte routière.

## 6. Prime pour travaux insalubres et nocifs

Cette prime fera l'objet d'un avenant après étude de l'association de médecine du travail en agriculture. »

### « Article 33

#### *Repos hebdomadaire et jours fériés*

Le repos hebdomadaire et celui des jours fériés sont accordés selon les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Les jours fériés légaux :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août,
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Sauf pour le 1<sup>er</sup> Mai, lorsque le travail du jour férié est nécessaire, le salarié bénéficie, sauf récupération en repos, outre le salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité compensatrice égale au salaire qui aurait été perçu ce jour.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé. »

### « Article 36

#### *Bulletin et livre de paie*

Lors de chaque paie, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin contenant les mentions définies par les articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie peuvent être reportées sur un livre de paie.

L'employeur peut exiger l'émargement du livre de paie par le salarié. Toutefois, la signature de ce dernier n'a que la valeur d'un reçu de la somme encaissée.

## Article 37

### *Congés payés*

Les congés payés sont établis et pris selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, les travailleurs étrangers non ressortissants de l'Union européenne se rendant dans leur pays bénéficient, sur leur demande, d'un congé non payé accolé au congé payé légal, la durée totale de l'absence du salarié ne pouvant excéder 8 semaines consécutives, sauf accord d'entreprise plus favorable.

La période des congés payés ainsi que l'ordre des départs sont fixés selon les dispositions des articles L. 3141-13, D. 3141-5, L. 3141-14, L. 3141-15 et D. 3141-6 et L. 3141-16 du code du travail.

Un tableau prévisionnel des congés, en fonction du travail et des impératifs économiques et sociaux de l'entreprise doit être établi, après consultation des délégués du personnel, ou en cas d'absence de délégués, du personnel lui-même, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Les dates précises de départ et de retour du salarié font l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par les parties, avant le départ du salarié, selon le modèle annexé à la présente convention. »

## « Article 48

### *Définition du cadre*

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles les agents exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique agricole, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle.

Sont également classés dans cette catégorie les salariés relevant du niveau IV, 2<sup>e</sup> échelon, qui assument seuls la bonne marche d'une exploitation et qui justifient de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les agents administratifs ou commerciaux recrutés comme cadres d'une exploitation agricole bénéficieront au minimum du présent avenant ; leur contrat sera établi de gré à gré.

Les cadres exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers ou des collaborateurs de toute nature.

Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer des fonctions de commandement,

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise, et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent. »

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et sera déposé à l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA.

Fait à Brignoles, le 6 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)