

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 152 DU 15 MARS 2011

NOR : *AGRS1197084M*
IDCC : 8117

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;
La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Ile-de-France ;
Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles Ile-de-France,

D'une part et,

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;
La fédération de l'agriculture CFTC ;
L'union départementale de Seine-et-Marne FO ;
La section de Seine-et-Marne du syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT ;
Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne, DIRECCTE Ile-de-France.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Article 14
Période d'essai

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai valable de part et d'autre est fixée à :

– 2 mois pour le personnel hautement qualifié : niveau IV, échelons 1 et 2 ;

- 1 mois pour le personnel qualifié : niveau III, échelons 1 et 2 ;
- 15 jours pour les personnels exécutant et spécialisé : niveaux I et II.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pour sa part, le salarié mettant fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 2

Les dispositions de l'article 15 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Article 15

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dans la première année, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1 % du salaire net acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date du départ.

Passé le délai de 1 an, l'indemnité sera égale à une somme calculée par année de service dans l'exploitation sur la base de :

- 1/5 de mois pour les salariés rémunérés au mois. Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen, soit des 12 derniers mois, soit des 3 derniers mois, selon la méthode la plus favorable pour le salarié ;
- une majoration de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de la 10^e année de présence continue dans l'entreprise au personnel licencié. »

Article 3

L'intitulé et les articles énumérés ci-dessous de la section 4 du chapitre VI de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacés par les suivants :

Section 4

Accessoires au contrat de travail

Article 23

(Abrogé)

Article 24

Nourriture

Pour les salariés qui bénéficient de nourriture, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (arrêté joint en annexe IV).

Article 25

Logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (arrêté joint en annexe IV). »

« Article 27

Libération des logements

I. – Délai

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

1. Si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée : sans délai ;
2. Si le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée :
 - a) 1 mois en cas de départ volontaire ou faute grave du salarié ;
 - b) 2 mois en cas de licenciement. Ce délai est porté à 3 mois lorsque le salarié est en situation d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude ;
 - c) 3 mois en cas de départ ou mise en retraite ;
 - d) 5 mois en cas de suppression d'emploi entraînant une diminution du personnel ;
 - e) En cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois.
 - f) En cas de rupture conventionnelle : le délai de libération est laissé à la libre appréciation des parties. En l'absence d'accord entre les parties, ce délai est de 1 mois.

II. – Indemnités d'occupation

Le contrat de travail ayant pris fin, il sera procédé à une retenue provisionnelle sur le dernier salaire correspondant au nombre de mois du délai de libération. Dans le cas où le salarié quitterait par anticipation le logement, il sera procédé à un remboursement au prorata du temps écoulé.

Pour toute période d'occupation au-delà de la période de libération évoquée ci-dessus, l'indemnité d'occupation sera égale au quadruple de l'indemnité calculée selon les modalités prévues à l'article 25. »

Article 4

L'intitulé et les articles énumérés ci-dessous du chapitre VII de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacés par les suivants :

CHAPITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – JOURS FÉRIÉS HEURES DE NUIT. – ABSENCES

« Article 38

Durée du travail

Pour la durée du travail, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Le texte de cet accord est mis en annexe VI de la présente convention. »

Article 38 *bis*

(Abrogé)

Article 38 *ter*

(Abrogé)

Article 38 *quater*

(Abrogé)

Article 38 *quinquies*

(Abrogé)

Article 38 *sexies*

(Abrogé)

Article 39

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, les salariés entrant dans le champ d'application de l'article L. 713-1 du code rural ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien prévu à l'article L. 714-5 de ce même code rural.

Cependant, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

A. – Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins 1 fois sur 4 ;

B. – Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

C. – Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois ;

D. – Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Le recours aux modalités dérogatoires de prise de repos hebdomadaire précitées est accordé de plein droit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, aux salariés employés aux tâches suivantes :

1. Les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi que les activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;

2. Les activités de garde ou de gardiennage ;

3. Les opérations d'insémination artificielle ;

4. Les activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;

5. Les soins et la surveillance des animaux ;

6. Les opérations de maintenance qui, pour des raisons techniques, doivent être réalisées de façon urgente ou qui nécessitent la mise hors service des installations ;

7. Les opérations qui doivent être effectuées quotidiennement ou qui ne peuvent être différées ;

8. La conduite des appareils fonctionnant en continu ;

9. Le traitement ou le transport des matières susceptibles d'altération très rapide, notamment les produits de l'exploitation.

Si l'employeur veut recourir au travail le dimanche en dehors de ces 9 cas, il doit au préalable en obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

« Article 41

(Abrogé)

Article 41 *bis*

(Abrogé)

Article 41 *ter*

(Abrogé)

Article 5

Les dispositions de l'article 65 *bis* de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Article 65 *bis*

Mise à la retraite des salariés

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions fixées aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. »

Article 6

L'annexe II *bis* de la convention collective du 12 février 1964, tant dans ses dispositions que dans son intitulé, est abrogée.

Article 7

Les annexes à la convention collective du 12 février 1964 sont les suivantes :

Annexe I « Salaires conventionnels » ;

Annexe II « Classification et emplois » ;

Annexe II *bis* : abrogée ;

Annexe III : abrogée ;

Annexe IV : arrêté du 17 juin 2003 sur calcul avantages en nature et frais professionnels ;

Annexe V : accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 et ses avenants et annexes ;

Annexe VI : accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et ses avenants.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait au Mée-sur-Seine, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)