

Convention collective

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

(Etendue par arrêté du 22 août 2007,  
*Journal officiel* du 2 septembre 2007)

---

AVENANT N° 10 DU 10 JANVIER 2012

NOR : *AGRS1297176M*

IDCC : 9401

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Landes ;

La fédération des syndicats agricoles CGA MODEF des Landes ;

La fédération départementale des CUMA des Landes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA FO, section agriculture ;

La CFTC-Agri des Landes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 26 de la convention est modifié comme suit :

« Période d'essai

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 :

- 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I ;
- 2 mois renouvelables 1 fois pour les salariés des niveaux II, III et IV ;
- 3 mois renouvelables 1 fois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Le renouvellement doit donner lieu à un 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 calendaires 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.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

Pour le salarié :

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

#### 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 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 la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de 7 semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

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

### **Article 2**

L'article 30 est modifié comme suit :

« Grille de classification des emplois

Conditions générales d'exécution selon  
l'accord national de méthode du 23 avril 2008

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;

- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

#### Niveau I, échelon 1, emploi d'exécutant

Coefficient 110

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emploi d'exécutant Echelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.</p>	<p>Ouvrier toutes mains</p> <p>Manœuvre</p> <p>Vendangeur</p> <p>Enleveur de bois</p> <p>Palissage, relevage, épamprage</p> <p>Ramassage, pré-triage, lavage et conditionnement de plants, de fruits et légumes</p> <p>Castreur de maïs</p> <p>Epurateur</p> <p>Trieur</p> <p>Soins et garde des troupeaux</p> <p>Abattage, plumage et découpe de volailles</p> <p>Petits entretien et services dans l'agro-tourisme</p> <p>Employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme</p>

#### Niveau I, échelon 2, emploi d'exécutant

Coefficient 120

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emploi d'exécutant Echelon 2	<p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation n'excédant pas 1 an, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire au niveau d'efficacité normal. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance, ne nécessitant que peu d'initiative de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p>	<p>Chargeur et ramasseur de volailles</p> <p>Employé de bureau non titulaire d'un diplôme avec une expérience professionnelle de 1 an</p>

## Niveau II, échelon 1, emplois spécialisés

Coefficient 210

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple.</p> <p>L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut conduire occasionnellement des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés préréglés et peut en assurer l'entretien courant selon les consignes données.</p>	<p>Aide-vacher</p> <p>Aide-berger</p> <p>Aide-porcher</p> <p>Aide-gaveur</p> <p>Salarié participant à la préparation des conserves</p> <p>Tailleur de vigne</p> <p>Aide-arboriculteur</p> <p>Travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange</p> <p>Conducteur de tracteur à titre secondaire</p> <p>Conducteur d'automoteurs, d'engins de terrassements, d'épandeurs de solution azotée, ayant moins de 12 mois d'expérience continue (ou moins de 2 campagnes pour les CDD)</p> <p>Lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes</p> <p>Surveillant de chantier saisonnier (asperges, castration maïs...)</p> <p>Réglage de l'arrosage</p> <p>Taille et éclaircissage des arbres fruitiers</p> <p>Taille, repiquage, rempotage simple et étiquetage</p> <p>Cariste</p> <p>Salarié dans une ferme auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas</p> <p>Employé de bureau pouvant établir des bulletins de paie et des factures</p> <p>Ouvrier-draineur débutant</p>
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.		

## Niveau II, échelon 2, emplois spécialisés

Coefficient 220

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 2	<p>Même référentiel que l'échelon 1 mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.</p>	<p>Epamprage mécanique</p> <p>Cariste après 1 an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage</p> <p>Employé assurant le secrétariat de l'exploitation</p> <p>Fromager</p> <p>Tailleur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
	Le titulaire de l'emploi conduit des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés ; il a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant.	Conducteur de tracteur Conducteur spécialisé du 1 <sup>er</sup> échelon Ouvrier-draineur initié au maniement des instruments ou à la conduite du matériel Arrosage, fécondation, ramassage de graines dans les lots qui lui ont été attribués Plaçage et entretien des plantes Plantation et arrachage délicat des plantes Aide-conserveur
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.		

### Niveau III, échelon 1, emplois qualifiés

#### Coefficient 310

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 1	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, nécessitant des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).</p> <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. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.</p>	<p>Agent technique en polyculture et élevage</p> <p>Vacher</p> <p>Porcher</p> <p>Berger</p> <p>Gaveur qualifié</p> <p>Conserveur</p> <p>Travaux viticoles de rognage</p> <p>Réglage de charrues</p> <p>Ouvrier d'entretien qualifié</p> <p>Conducteur mécanicien de tracteur</p> <p>Ouvrier-draineur sachant manier les instruments et conduire le matériel</p> <p>Conducteur d'automoteurs et d'engins capable d'effectuer les réparations, les remises en état et les réglages</p> <p>Travaux d'enfouissage d'ammoniac agricole et de traitement de cultures</p>
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.		

### Niveau III, échelon 2, emplois qualifiés

Coefficient 320

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 2	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p>	<p>Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du pressoir</p> <p>Chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes</p> <p>Secrétaire-comptable</p> <p>Conducteur-mécanicien de tracteur confirmé avec expérience professionnelle</p> <p>Conducteur de machines à récolter automotrices effectuant l'entretien courant</p> <p>Conducteur d'engins avec permis poids lourd et capable d'effectuer les réparations</p> <p>Conducteur confirmé et autonome de l'échelon 1</p>
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.		

### Niveau IV, échelon 1, emplois hautement qualifiés

Coefficient 410

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois hautement qualifiés Echelon 1	<p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'exploitation.</p>	<p>Chauffeur hautement qualifié</p> <p>Conducteur de "super lourd"</p> <p>Conducteur et mécanicien qualifié dans une ETA ou CUMA, capable d'effectuer les réparations de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler</p> <p>Eleveur, animateur de poney club</p> <p>Accompagnateur de randonnées</p> <p>Responsable d'atelier de séchage de tabac</p> <p>Travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique</p> <p>Emploi de bureau très qualifié</p> <p>Responsable laiterie</p> <p>Responsable d'ateliers de transformation et mise sur le marché</p>
L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BTA.		

### Niveau IV, échelon 2, emplois hautement qualifiés

Coefficient 420

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois hautement qualifiés Echelon 2	<p>Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires, directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique).</p>	<p>Conducteurs d'automoteurs de récoltes et d'épandage, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation, justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
	<p>Le titulaire de l'emploi est susceptible, de façon occasionnelle, de prendre des initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.</p> <p>L'emploi peut comporter la nécessité de participer de façon occasionnelle, sous responsabilité hiérarchique, à la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides, mais également d'autres personnels, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation du travail d'une équipe pour des travaux collectifs simples.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<p>Mécanicien ayant la responsabilité du parc de matériel</p> <p>Responsable des chantiers</p> <p>Employé de bureau très qualifié justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>
Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du BTA.		

Techniciens et agents de maîtrise  
(selon l'accord national de méthode du 23 avril 2008)

Niveau I, échelon 1, techniciens

Coefficient 200

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Echelon 1	<p>A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique ...</p>	<p>Participation au choix des semences</p> <p>Participation au choix des produits de traitement</p> <p>Participation au choix de l'itinéraire cultural</p> <p>Conduite des élevages en autonomie</p>

## Niveau I, échelon 2, agents de maîtrise

Coefficient 225

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Echelon 2	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés de l'équipe qu'il anime.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<p>Organisation de chantier : mise en culture, récolte</p> <p>Conditionnement ou traitement des produits récoltés</p> <p>Chef d'équipe en productions animales ou végétales</p> <p>Chef de chai</p>
Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.		

## Niveau II, échelon 1, techniciens

Coefficient 250

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 1	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise, du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.</p>

## Niveau II, échelon 2, agents de maîtrise

Coefficient 275

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 2	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p>
Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.	



**Tableaux de raccordement entre l'ancienne  
et la nouvelle grille de classification**

ANCIENNE CLASSIFICATION Ouvriers et employés	NOUVELLE CLASSIFICATION Ouvriers et employés
Coefficient 110	Niveau I, échelon 1, coefficient 110
Coefficient 120	Niveau I, échelon 2, coefficient 120
Coefficient 210	Niveau II, échelon 1, coefficient 210
Coefficient 220	Niveau II, échelon 2, coefficient 220
Coefficient 310	Niveau III, échelon 1, coefficient 310
Coefficient 320	Niveau III, échelon 2, coefficient 320
Coefficient 410	Niveau IV, échelon 1, coefficient 410
Coefficient 420	Niveau IV, échelon 2, coefficient 420

ANCIENNE CLASSIFICATION Personnel d'encadrement (coefficient 225)	NOUVELLE CLASSIFICATION Techniciens et agents de maîtrise
	Niveau I, échelon 1, technicien, coefficient 200
	Niveau I, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 225
	Niveau II, échelon 1, technicien, coefficient 250
	Niveau II, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 275

Les personnes occupant les postes de travail anciennement cotés au coefficient 225 dans la convention avec la qualification de cadre conservent jusqu'à la fin de leur activité professionnelle l'ensemble des caractéristiques de leur statut et voient leur prime d'intéressement de 2 mois intégrée à leur salaire.

Leur niveau de rémunération est indexé et correspond dorénavant à celui retenu pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau II, échelon 2, coefficient 275.

ANCIENNE CLASSIFICATION PERSONNEL D'ENCADREMENT	NOUVELLE CLASSIFICATION CADRES
Coefficient 300	Niveau I, cadre d'exploitation, coefficient 300
Coefficient 400	Niveau II, cadre de direction, coefficient 400

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimum conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou sa dénomination ne peut être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chaque salarié recevra avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification une note explicative. »

### **Article 3**

L'article 58 est modifié comme suit :

« Contrat de travail à durée indéterminée

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

### Démission

#### a) Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

#### b) Durée du préavis

- moins de 6 mois de présence : 8 jours ;
- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

### Licenciement

#### a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail (art. L. 3162-3 et art. L. 1233 et suivants).

#### b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit à un préavis de :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

#### c) Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

En cas de désaccord, elles seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

#### d) Indemnité conventionnelle de licenciement

Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié pour motif personnel ou économique ayant plus de 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité conventionnelle n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la période d'emploi, auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

#### e) Inaptitude physique

En cas de licenciement pour inaptitude physique constatée par le médecin du travail et lorsque le salarié ne peut être reclassé, la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont les suivantes :

*(Tableau page suivante.)*

INAPTITUDE	INDEMNITÉ de préavis	INDEMNITÉ de licenciement
Suite à maladie ou accident non professionnel	Non	Oui : indemnités conventionnelles
Suite à maladie professionnelle ou accident du travail	Oui	Oui : indemnité légale doublée sans condition d'ancienneté

#### f) Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés un certificat de travail contenant, exclusivement, la date de leur entrée et celle de leur sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur coefficient de classement, les droits acquis (nombre d'heures et montant) au titre du droit individuel de formation, l'organisme gestionnaire de ces droits, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

#### g) Attestation Pôle emploi

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle emploi. »

### Article 4

L'article 63 est modifié comme suit :

#### « Article 63

##### *Classification des emplois*

CLASSIFICATION	DÉFINITION DES EMPLOIS	EXEMPLES
Cadre d'exploitation Coefficient 300	Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il peut embaucher suivant les directives de son employeur ou son supérieur hiérarchique. Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission. Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.	Chef de culture Responsable élevage Chef d'exploitation
Cadre de direction Coefficient 400	Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité. Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.	Directeur Régisseur
Ce niveau d'emplois correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.		

### **Article 5**

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la date de l'extension.

### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale des Landes, 4, allée de la Solidarité, BP 403, 40012 Mont-de-Marsan Cedex.

Fait à Mont-de-Marsan, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)