

**Convention collective**

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Somme)  
(16 juin 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 27 mars 1983)

---

**AVENANT N° 61 DU 26 JUIN 2012**

NOR : AGRS1497280M

IDCC : 9802

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

Les entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais et de Picardie,

D'une part, et

La CFTC-Agri de Picardie ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au deuxième alinéa de l'article 6, « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « président de la commission mixte paritaire ».

**Article 2**

Au premier alinéa de l'article 7, « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « président de la commission mixte paritaire ».

**Article 3**

Au premier alinéa de l'article 8, les termes « section départementale agricole de conciliation » sont remplacés par « commission départementale paritaire de conciliation et d'interprétation ».

#### **Article 4**

Un deuxième alinéa est inséré au sein de l'article 8 :

« Cette dernière est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national. Le nombre de représentants des organisations d'employeurs est égal à celui des représentants des salariés. »

#### **Article 5**

Un troisième alinéa est inséré au sein de l'article 8 :

« Chaque partie devra désigner un nombre de membres extérieurs au cercle habituel des représentants à la commission mixte au moins pour moitié. »

#### **Article 6**

A l'avant-dernier alinéa de l'article 8, « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « président de la commission mixte » et « section départementale de conciliation » est remplacé par « commission départementale paritaire de conciliation et d'interprétation ».

#### **Article 7**

Les dispositions de l'article 18 concernant la période d'essai sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout contrat de travail peut débiter par une période initiale d'essai à la condition que cette disposition ait fait l'objet d'une clause explicite du contrat écrit ; à défaut, l'embauchage est considéré comme définitif à compter du premier jour.

1. Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à :

- 1 jour ouvré par semaine civile, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, cette durée se calcule par rapport à la durée minimale du contrat : soit 1 jour par semaine de travail, avec une durée maximale de 2 semaines pour tout contrat dont la durée minimale ne dépasse pas 6 mois ; 1 mois pour tout contrat dont la durée minimale est égale ou supérieure à 6 mois.

2. Pour les contrats à durée indéterminée :

La période d'essai est fixée à 2 mois. Elle est renouvelable une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale et sous condition de respecter les règles suivantes :

- le salarié doit être prévenu par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge de la prolongation de sa période d'essai ;
- la lettre de notification devra informer le salarié des motifs du renouvellement.

3. Rupture pendant la période d'essai des contrats de travail à durée déterminée et indéterminée (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail) :

Pour les contrats de travail prévoyant une période d'essai de moins de 1 semaine, aucun délai de prévenance n'est à respecter par les parties.

Lorsque l'employeur met fin au contrat stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, il doit prévenir le salarié 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 ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prorogée du fait de la durée du préavis.

Lorsque c'est le salarié qui met fin au contrat, celui-ci respecte un préavis de 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié doit être payé en fonction de la qualification professionnelle pour laquelle il aura effectué cet essai. »

#### **Article 8**

Un commentaire est ajouté à niveau 2, emploi spécialisé, échelon 2, coefficient 22 de l'article 26.5 :

« Emploi correspondant au référentiel du certificat "Reconnaissance convention collective – salarié agricole polyvalent en agriculture" ».

#### **Article 9**

Un commentaire est ajouté à niveau 3, emploi qualifié, échelon 2, coefficient 32 de l'article 26.5 :

« Emploi correspondant au référentiel des certificats de qualification professionnelle "Agent de service de remplacement" et "Salarié agricole qualifié en polyculture" ».

#### **Article 10**

Au premier alinéa de l'article 30 *bis*, les termes « non cadre » sont supprimés.

#### **Article 11**

Le titre de l'article 34 est remplacé par « Salaires des travailleurs handicapés ».

#### **Article 12**

Les dispositions de l'article 34 concernant le salaire des travailleurs handicapés sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La rémunération versée par l'employeur aux travailleurs handicapés doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant à ses fonctions dans l'entreprise.

Les employeurs pourront solliciter une aide à l'emploi versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH).

Ils devront pour cela procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap. »

#### **Article 13**

A l'article 45, au paragraphe concernant les dérogations soumises à autorisation, « du chef de service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, en adressant au chef de service départemental » est remplacé par « de l'inspecteur du travail, en lui adressant ».

#### **Article 14**

A l'article 45, au paragraphe concernant la suspension du repos hebdomadaire, « le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « l'inspecteur du travail ».

#### **Article 15**

Le titre du chapitre V « Régime de retraite » est complété par : « , de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé ».

## **Article 16**

Le titre de l'article 54 « Retraite complémentaire » est complété par : « , de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé ».

## **Article 17**

Les dispositions de l'article 54.B « Prévoyance » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire dans les conditions fixées par l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne, dont une copie est annexée à la présente convention. »

## **Article 18**

L'article 54 est complété d'un « C. – Assurance complémentaire frais de santé » :

« Les salariés bénéficient d'une assurance complémentaire frais de santé dans les conditions fixées par l'accord sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne, dont une copie est annexée à la présente convention. »

## **Article 19**

Au troisième alinéa de l'article 56, la durée minimum de « 1 mois de travail effectif » pour l'ouverture du droit à congé est remplacée par une durée minimum de « 10 jours de travail effectif ».

## **Article 20**

A l'article 64, le deuxième cas d'autorisation exceptionnelle d'absence est remplacé par « 2 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ; » et un troisième cas est inséré : « 2 jours pour le décès d'un enfant ; ».

## **Article 21**

Le chapitre IX « Formation professionnelle et apprentissage » est complété par : « – Formation à la sécurité ».

## **Article 22**

Un cinquième alinéa est ajouté au préambule de l'article 74 :

« L'adresse du FAFSEA est consultable dans les “adresses utiles” placées en annexes à la présente convention. »

## **Article 23**

Le titre « Congé formation » du 2° de l'article 74 est remplacé par « Congé individuel de formation ».

## **Article 24**

Le deuxième alinéa du 2° de l'article 74 concernant le congé individuel de formation est supprimé.

## **Article 25**

L'article 74 est complété d'un 3° « Droit individuel à la formation » :

« Le droit individuel à la formation (DIF) résulte de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation et permet à tout salarié de bénéficier de formations sur la base de 20 heures par an cumulables pendant 6 ans (avec un maximum plafonné à 120 heures).

L'accord agricole du 2 juin 2004 a porté cette durée à 24 heures plafonnée à 144 heures sur 6 ans pour les salariés n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V ou de certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le DIF s'adresse aux salariés en CDI présents depuis plus de 1 an dans l'entreprise ou en CDD à partir du 4<sup>e</sup> mois de présence dans l'entreprise (continue ou non au cours des 12 derniers mois).

Il est mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

Celle-ci a lieu hors du temps de travail. Toutefois, le droit individuel à la formation peut s'exercer pendant le temps de travail après accord entre les deux parties ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas en bénéficier, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent accéder au droit individuel à la formation sont précisées par accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture dont une copie est annexée à la présente convention. »

## **Article 26**

Le premier alinéa de l'article 78.2 est supprimé.

## **Article 27**

L'article 80 concernant le certificat de travail est complété d'un second alinéa :

« L'employeur doit également y faire apparaître le solde des heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation, la somme correspondante à ce solde, ainsi que l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF. »

## **Article 28**

Au premier alinéa de l'article 81, la notion de licenciement est complétée de « , économique ou non, » et le terme « à l'ouvrier » est remplacé par « au salarié » :

« En cas de licenciement, économique ou non, d'un salarié ayant entre 6 mois et 1 an de service continu chez un même employeur, celui-ci doit au salarié licencié une indemnité de licenciement égale à 10 heures de salaire de la catégorie professionnelle. »

## **Article 29**

Le deuxième alinéa de l'article 81 est supprimé. Il est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté licenciés pour un motif économique ou non économique bénéficient d'une indemnité minimum de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté.

A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

### **Article 30**

Le dernier alinéa de l'article 81 est complété, en son début, de « Dans le cadre d'un licenciement pour motif non économique, ».

### **Article 31**

L'article 81 est complété d'un alinéa supplémentaire :

« En cas de chômage partiel dans la période précédant le licenciement, économique ou non, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle que les salariés auraient perçue s'ils n'avaient pas été au chômage partiel. »

### **Article 32**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la DIRECCTE de Picardie, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)