

**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  
(Île-de-France)  
(12 février 1964)**

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

**AVENANT N° 166 DU 24 SEPTEMBRE 2018**

NOR : AGRS1997008M  
IDCC : 8117

Entre :

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne et d'Île-de-France ouest ;

Groupeement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Île-de-France,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat francilien de la transformation agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les stipulations de l'article 14 du chapitre V relatif à la durée de la période d'essai dans la convention collective de travail du 12 février 1964 concernant les entreprises et les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les CUMA de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« Article 14

*Période d'essai*

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

Pour les contrats à durée indéterminée, 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.

Pour les contrats à durée déterminée et pour tous motifs, la durée de la période d'essai valable de part et d'autre est fixée à :

- pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois : 1 jour de période d'essai par semaine de contrat, sans pouvoir dépasser 2 semaines ;
- pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois : 1 mois de période d'essai ;
- pour les contrats sans terme précis : la durée d'essai est calculée selon les termes précédemment cités et en fonction de la durée minimale prévue au contrat.

À noter que la période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, semaines ou mois se décompte de manière calendaire.

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 stipulations de l'article 15 du chapitre V relatif à l'indemnité de licenciement dans la convention collective de travail du 12 février 1964 concernant les entreprises et les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les CUMA de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

### « Article 15

#### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dans les 8 premiers mois de son embauche, 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 de départ.

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique, comme les licenciements inhérents à la personne du salarié ne peuvent intervenir que dans le strict respect des procédures prévues par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus, égale à :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement :

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail précédant la rupture sert de base au calcul de l'indemnité, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

### Article 3

Les stipulations des articles 56 et 56 *bis* de la section 2 du chapitre VIII relatifs respectivement au congé à la naissance et aux congés pour événements familiaux et présélection militaire, dans la convention collective de travail du 12 février 1964 concernant les entreprises et les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les CUMA de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

#### « Article 56

##### *Congé à la naissance et à l'adoption*

Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer, ainsi que pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Ces 3 jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

(Avenant n° 89 du 1<sup>er</sup> juin 1990) "supprimé".

#### « Article 56 *bis*

##### *Congés pour événements familiaux*

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour pour la journée de défense et de citoyenneté.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils ne seront assimilés à des jours de travail effectif que pour la détermination de la durée du congé annuel. »

### Article 4

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité départementale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Île-de-France.

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant n° 166.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)