

**Convention collective**

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE  
ET D'ÉLEVAGE**

**(Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée)**

**(6 décembre 1963)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,

*Journal officiel* du 8 octobre 1964)

**AVENANT N° 147 DU 24 SEPTEMBRE 2018**

NOR : AGRS1997006M

IDCC : 8112

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France FDSEAIF ;

Fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA,

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat francilien de la transformation agroalimentaire CFDT ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 50 « Congés spéciaux » sont annulées et remplacées comme suit :

« Le salarié a droit, sur justification, à un congé, qui ne peut être inférieur à :

– 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

– 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

– 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

– 5 jours pour le décès d'un enfant ;

– 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

– 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même. »

## Article 2

Les dispositions de l'article 52 *bis* « Indemnité de licenciement » sont annulées et remplacées comme suit :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année.

L'ancienneté est calculée à partir du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale est de :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois :

$$[(1\,500 \times 1/4) \times 3] + [(1\,500 \times 1/4) \times (6/12)] = 1\,312,50 \text{ €} ;$$

- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois :

$$[(1\,500 \times 1/4) \times 10] + [(1\,500 \times 1/3) \times 2] + [(1\,500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\,125 \text{ €}.$$

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel. »

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)