

Convention collective

IDCC : 9613. – **BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(ORNE)**

(24 septembre 1969)

(Etendue par arrêté du 6 octobre 1972,
Journal officiel du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 51 DU 27 SEPTEMBRE 2007

NOR : *AGRS0897016M*

IDCC : 9613

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

L'union départementale FO de l'Orne ;

L'union départementale CFTC de l'Orne ;

L'union départementale CGT de l'Orne ;

L'union départementale CFE-CGC de l'Orne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 11 est modifié ainsi :

Il lui est ajouté un titre « Généralités ».

(Le reste sans changement.)

Article 2

L'article 13 « Contrats de travail » est modifié et rédigé comme suit :

Article 13

Contrats de travail et périodes d'essai

Pour tous les contrats à durée indéterminée, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, la durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour le personnel d'exécution. Elle est fixée à 3 mois pour les cadres, éventuellement renouvelable une fois.

Si à l'issue de la période d'essai le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

I. – Contrats à durée indéterminée et à temps complet

Au plus tard le jour de l'embauche, le contrat de travail est constaté par un acte écrit. Il est établi en 2 exemplaires signés par les parties et remis à chacune d'elles. Il précise la date d'effet du contrat, la période d'essai, la durée du travail, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient correspondant.

Si l'attestation d'embauche visée à l'article 12 de la convention collective prend la forme d'un contrat de travail, ce dernier devra également comporter les mentions indiquées ci-dessus.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

II. – Contrats de travail à temps partiel

Il peut être fait appel à des salariés employés à temps partiel dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 212-4-2 et suivants).

Les contrats à temps partiel sont obligatoirement écrits.

La répartition du temps de travail peut être faite sur une base hebdomadaire ou mensuelle, mais elle doit obligatoirement être indiquée et précisée dans le contrat de travail écrit.

Le nombre d'heures complémentaires qui peuvent être proposées aux salariés à temps partiel ne peut dépasser 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 10^e de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale.

III. – Contrats à durée déterminée

A. – Période d'essai :

Sauf accord entre les parties les dispensant de période d'essai, les périodes suivantes sont fixées :

DURÉE DU CONTRAT	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI
1 semaine	1 jour
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
De 1 à 2 mois	4 jours
De 2 à 3 mois	1 semaine
De 3 à 6 mois	2 semaines
A partir de 6 mois	1 mois

B. – Généralités :

Les contrats à durée déterminée doivent être établis conformément aux articles L. 122-1 et suivants du code du travail. Les salariés liés par un contrat à durée déterminée doivent bénéficier des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salariés permanents, conformément à l'article L. 122-3-3 du code du travail.

C. – Cas de recours :

Un contrat de travail ne peut être conclu à durée déterminée que dans les cas prévus par l'article L. 122-1-1 du code du travail. Tout contrat conclu en méconnaissance de cette législation est réputé à durée indéterminée.

Article 3

L'article 28 est modifié et rédigé comme suit :

Article 28

Préavis en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule partie sous réserve d'un préavis fixé ci-après, sauf faute grave ou faute lourde imputable à l'autre partie.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observé ou non accordé. La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre, par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis).

Le préavis est fixé dans les conditions suivantes :

1. En cas de licenciement (rupture à l'initiative de l'employeur) :
 - 1 mois s'il s'agit de salariés classés aux coefficients 100 à 125 compris, à l'exception de ceux qui sont logés avec leur famille et de ceux qui sont licenciés alors qu'ils justifient d'au moins 2 ans d'ancienneté, pour lesquels le préavis est porté à 2 mois ;
 - 2 mois pour tous les salariés non cadres à partir du coefficient 130, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, une fois la période d'essai terminée ;
 - 3 mois pour les cadres des coefficients 180 et 200 ;
 - 6 mois pour les cadres des coefficients 250 et 300.

Tout salarié congédié a droit pendant la durée du préavis à 2 demi-journées d'absence, par semaine, rémunérées normalement (1 demi-journée au choix de l'employeur, 1 demi-journée au choix du salarié). Ces 2 demi-journées pourront éventuellement être regroupées en 1 journée à la demande du salarié.

2. En cas de démission (rupture à l'initiative du salarié) :

En cas de démission, les durées de préavis prévues ci-dessus sont réduites de moitié.

A l'expiration du contrat de travail et libération du logement, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail ainsi que l'attestation destinée à l'ASSEDIC sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande.

Article 4

Le présent avenant prend effet au 1^{er} octobre 2007 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 27 septembre 2007.

(Suivent les signatures.)