

Convention collective

IDCC : 9102. – **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(AUBE)**

(26 janvier 1981)

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1981,
Journal officiel du 2 septembre 1981)

AVENANT N° 38 DU 4 NOVEMBRE 2008

NOR : *AGRS0997111M*

IDCC : 9102

Entre :

Le syndicat des maraîchers de l'Aube ;

Le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

La fédération nationale de l'agroalimentaire et des forêts CGT ;

Le syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube
CGT-FO ;

Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

L'union départementale des syndicats CFTC de l'Aube ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC ;

Le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des exploitations
agricoles CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 6 et 7 de la convention collective sont abrogés et remplacés
par les dispositions suivantes :

« Article 6

Embauchage

L'employeur qui engage un salarié doit exiger de celui-ci la présentation
d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

L'embauchage doit être constaté par un acte écrit établi en 2 exemplaires, le premier signé par l'employeur est remis au salarié, le second signé par le salarié reste entre les mains de l'employeur.

Cet acte doit préciser la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié ainsi que le coefficient y afférent.

Il peut contenir telles ou telles clauses supplémentaires, sous réserve qu'elles soient plus favorables que les dispositions de la présente convention.

Article 7

Période d'essai

L'engagement peut être conclu à l'essai. La durée de la période d'essai, fixée par accord écrit entre les parties, est de 2 mois au maximum.

A partir du coefficient 140, elle peut être renouvelée 1 fois pour une durée identique.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée est établie en application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Pendant la période d'essai, ou à l'issue de celle-ci, l'une ou l'autre partie peut se libérer en respectant le préavis prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail et sans indemnités de part et d'autre.

En cas de séparation, au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été embauché ; la rupture du contrat à l'issue de la période d'essai ne peut faire considérer le salarié comme un ouvrier non permanent. »

Article 2

L'article 32 de la convention collective « Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 32

Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite

I. – Indemnité de licenciement :

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans la même exploitation à l'expiration du préavis et qui est licencié sans faute grave de sa part a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévue au présent paragraphe est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

II. – Indemnité de départ à la retraite :

a) Tout salarié quittant volontairement l'exploitation pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

b) Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe I du présent article. »

Article 3

A l'annexe III de la convention collective, le deuxième alinéa du paragraphe I « Garantie incapacité de travail » de l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire » de l'accord de prévoyance du 19 mai 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2009.

Fait à Troyes, le 4 novembre 2008.

(Suivent les signatures.)