

**Convention collective régionale**

IDCC : 8113. – **EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,  
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE  
(ÎLE-DE-FRANCE)  
(8 septembre 2006)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,  
*Journal officiel* du 4 février 2007)

**AVENANT N° 5 DU 29 JUIN 2009**

NOR : *AGRS0997120M*  
IDCC : *8113*

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France (FRSEAIF),

D'une part, et

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers (URSAF)  
CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et  
des secteurs connexes (FGTA) CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 intitulé « Révision » est modifié ainsi qu'il suit :

« La commission paritaire se réunira au moins 2 fois par an en vue de négocier les éventuelles révisions des éléments du salaire défini à l'article (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 2261-22 du code du travail. »

**Article 2**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5 intitulé « Droit syndical » est modifié ainsi qu'il suit :

« Le droit syndical s'exerce dans les conditions prévues par les articles (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 2111-1 et L. 2141-4 du code du travail. »

### **Article 3**

Les dispositions de l'article 6 intitulé « Conflits collectifs » sont modifiées comme suit :

« Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation du département concerné, dans les conditions prévues par les articles (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 2522-1 et suivants du code du travail.

En cas de non-conciliation, ils peuvent être soumis à un médiateur choisi en accord entre les parties ou, à défaut, par l'autorité administrative, conformément à l'article (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 2523-1 du code du travail. »

### **Article 4**

Le premier alinéa de l'article 8 intitulé « Commission paritaire d'interprétation » est modifié ainsi qu'il suit :

« Cette commission est créée en application de l'article (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 2522-1 du code du travail pour interpréter les clauses de la présente convention. »

### **Article 5**

Le 4<sup>e</sup> alinéa des dispositions de l'article 9 intitulé « Recrutement en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée » est modifié ainsi qu'il suit :

« Si le contrat est à durée déterminée pour les salariés saisonniers comme pour les salariés temporaires, il doit répondre aux dispositions des articles (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail. »

### **Article 6**

Les dispositions de l'article 11 intitulé « Période d'essai » sont modifiées ainsi qu'il suit :

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

1. La période d'essai valable pour les deux parties est fixée pour les contrats à durée indéterminée à :

- 2 mois pour le personnel hautement qualifié : niveau IV, échelons 1 et 2, et niveau III, échelons 1 et 2 ;
- 1 mois pour le personnel qualifié et non qualifié : niveau II, échelons 1 et 2, et niveau I.

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois pour une durée égale à la moitié de la période initiale.

2. Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à 1 jour par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite maximale de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois, et de 1 mois si la durée initiale du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours de 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,

sauf accord des parties.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci 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 7**

A l'article 12, intitulé « Incidences de la maladie, des accidents, de la maternité et de l'adoption sur le contrat de travail », certaines dispositions sont modifiées comme suit :

Au *a* « Maladie ou accident de la vie privée », les références du code du travail du 3<sup>e</sup> alinéa sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 1232-2 et suivants du code du travail relatif à la procédure de licenciement (modifié par avenant n° 1 du 12 mars 2007) lorsque l'absence du salarié est de nature à provoquer la désorganisation de l'entreprise et que la preuve est faite que le salarié ne peut être remplacé par un salarié recruté par un contrat de travail à durée déterminée ou par un contrat de travail temporaire. »

Au *b* « Accident du travail. – Maladie professionnelle. – Maternité. – Adoption », les références du code du travail des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de la procédure de licenciement des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux indemnités spéciales prévues aux articles (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 1226-10 et suivants du code du travail.

En cas de maternité ou d'adoption, tout licenciement quel qu'en soit le motif est interdit pendant la période déterminée par l'article (modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 1225-17 et suivants du code du travail et la personne est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait. »

## Article 8

A l'article 30, intitulé « Congés payés », au 1<sup>er</sup> alinéa, la référence du code du travail est modifiée ainsi qu'il suit :

« Conformément aux dispositions légales, la durée du congé annuel est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée par la loi à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés (article modifié par avenant n° 5 du 29 juin 2009) L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail. »

## Article 9

A l'article 36, intitulé « Indemnités de licenciement », les dispositions sont modifiées ainsi qu'il suit :

« 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 pour un motif non économique bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement à partir de 1 an d'ancienneté, égale à :

- 1/5 de mois par année d'ancienneté pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 2 et 10 ans ;
- 1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité légale de licenciement est majorée conformément à la législation en vigueur (art. L. 1234-9 du code du travail).

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, 1/3 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 10

Il est créée une annexe VII, rédigée ainsi qu'il suit :

« Suite à la commission d'interprétation du 7 janvier 2008, les partenaires sociaux ont décidé de porter en annexe VII de la convention collective différents exemples d'application de calcul de la majoration de salaire des jours fériés travaillés en application de son article 32.

### ANNEXE VII

#### Différents exemples de calcul de la majoration de salaire des jours fériés travaillés

Les jours fériés sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, le 11 Novembre et Noël.

En dehors du 1<sup>er</sup> Mai chômé et payé, les heures de travail effectuées les jours fériés seront rémunérées en fonction de la durée hebdomadaire de travail effectuée.

En plus, une indemnité pour jour férié travaillé sera versée sur la base de 7 heures au taux normal.

Salarié ayant travaillé 45 heures dans la semaine dont 3 heures le jour férié :

- lundi : 9 heures ;
- mardi (férié) : 3 heures ;
- mercredi : 9 heures ;
- jeudi : 8 heures ;
- vendredi : 8 heures ;
- samedi : 8 heures.

Total : 45 heures, soit 35 heures normales, 8 heures à 125 %, 2 heures à 150 %, auxquelles s'ajoutent l'indemnité forfait de 7 heures pour jours fériés.

Salarié ayant travaillé 45 heures dans la semaine dont 10 heures le jour férié :

- lundi : 9 heures ;
- mardi (férié) : 10 heures ;
- mercredi : 9 heures ;
- jeudi : 9 heures ;
- vendredi : 8 heures ;
- samedi : 0 heure.

Total : 45 heures, soit 35 heures normales, 8 heures à 125 %, 2 heures à 150 %, auxquelles s'ajoutent l'indemnité forfait de 7 heures pour jours fériés.

Sur fiche de salaire :

- salaire de base : 151,67 heures ;
- absence jour férié : -7 heures ;
- paiement jour férié : 7 heures ;
- heures normales : 7 heures ;
- heures à 125 % : 8 heures ;
- heures à 150 % : 2 heures.

Sur fiche de salaire :

Salaire de base comprenant le jour férié (151,67 heures) :

- heures normales : 7 heures ;
- heures à 125 % : 8 heures ;
- heures à 150 % : 2 heures. »

## **Article 11**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 juin 2009.

(Suivent les signatures.)