

Convention collective

IDCC : 8214. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA
(MARNE)**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(MARNE ET AUBE)**

(12 février 1991)

(Etendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

AVENANT N° 65 DU 16 JUILLET 2009

NOR : *AGRS0997164M*

IDCC : *8214*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Marne ;

Le syndicat des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de la Marne ;

Les syndicats des entrepreneurs des territoires (EDT) de la Marne et de l'Aube ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Marne,

D'une part, et

Le syndicat départemental des salariés de l'agriculture FGA CFDT ;

L'union départementale CGT-FO ;

La fédération nationale de l'agriculture et de la forêt CGT ;

La confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 12 sont remplacées par les dispositions ci-après.

« Article 12

Période d'essai

Pour les salariés embauchés par contrat à durée indéterminée, l'existence d'une période d'essai est subordonnée à l'accord écrit des parties ; dans ce cas, la durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les salariés engagés aux niveaux I et II ;
- 3 mois pour les salariés engagés aux niveaux III et IV.

Cette période peut être renouvelée pour une durée identique lorsque celle-ci n'a pas été effectuée lors de l'époque des grands travaux de l'entreprise telle que définie à l'article 47.3.

Ce renouvellement doit obligatoirement être prévu dans le contrat de travail et être notifié par lettre recommandée par l'employeur 15 jours avant l'expiration de cette période.

La séparation pendant la période d'essai peut intervenir en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

En cas de renouvellement de la période d'essai, les mêmes durées de préavis s'appliquent.

Pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il est fait application de l'article L. 1242-10 du code du travail. »

Article 2

Les dispositions de l'article 16 relatives au niveau IV sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Niveau IV. – Emploi hautement qualifié

Salarié capable d'adapter au quotidien tous les travaux de l'entreprise à partir d'instructions régulières et générales données par l'exploitant ou son représentant.

Son autonomie lui permet d'entreprendre ou de modifier le programme quotidien établi parce qu'il le juge plus adapté à répondre aux critères définis. Il rend compte et argumente la décision qu'il a prise. Il tient à jour un carnet des travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion.

Echelon 1 :

- exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils ;
- pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 :

- l'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés ;

- le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus ;
- il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation ;
- il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis ;
- il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel). »

Article 3

A l'article 47, les dispositions du 2^e alinéa du paragraphe I relatif au droit aux congés sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le salarié qui, au cours de l'année de référence (1^{er} juin-31 mai), justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif bénéficie d'un droit à un congé payé. La durée du congé payé annuel est calculée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. »

Article 4

A l'article 47, les dispositions du 3^e alinéa du paragraphe 6 relatives à l'indemnité compensatrice de congés payés sont supprimées.

Article 5

Les dispositions de l'article 62 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 62

Indemnité de licenciement

A. – Principe général

Le salarié ayant au moins 1 an de présence dans la même entreprise et qui est licencié sans faute grave de sa part a droit à une indemnité légale de licenciement en fonction de son ancienneté.

B. – Application

Le montant de cette indemnité est calculé en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité 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*.

L'indemnité de licenciement est exonérée de cotisations sociales.

En cas d'année incomplète, cette indemnité est calculée au prorata du temps de présence et des périodes assimilées.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, cette indemnité est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Si, par suite de modification dans la situation juridique de l'employeur (vente, succession, mise en société, reprise de l'entreprise, etc.), le nouvel exploitant se trouve contraint de licencier un salarié, il devra lui verser l'indemnité prévue ci-dessus en prenant en compte la totalité des années de présence du salarié sur l'entreprise.

L'indemnité définie ci-dessus n'est pas due dans les cas visés à l'article 63.

En cas de licenciement suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, une indemnité spéciale de licenciement est calculée conformément à la loi.

En cas d'inaptitude partielle ou totale reconnue par le service de santé au travail, l'indemnité définie ci-dessus est due. »

Article 6

Les dispositions de l'article 63 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 63

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise à partir de l'âge où il peut légalement bénéficier d'une retraite, après en avoir fait la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception, bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ à la retraite est égale à 1/7 de la moyenne mensuelle des salaires bruts des 12 derniers mois par année de présence, avec un maximum de 5 mois de salaire brut.

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions du code du travail. Cette décision doit être signifiée par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée conformément à la loi.

Les ruptures de contrat résultant du présent article ne dispensent pas les parties de respecter les durées du préavis fixées par l'article L. 1234-1 du code du travail, à savoir notamment :

- 1 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté continue comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté continue d'au moins 2 ans. »

Article 7

Les dispositions de l'article 65 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 65

Assurance maladie complémentaire

Les salariés bénéficient d'une assurance complémentaire frais de santé dans les conditions fixées par l'accord régional du 3 juillet 2009 sur l'assurance complémentaire santé des salariés des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne dont une copie est annexée à la présente convention. »

Article 8

Les dispositions des articles 1^{er} à 6 prendront effet dès la signature. Les dispositions de l'article 7 prendront effet au 1^{er} janvier 2010 si l'arrêté d'extension de l'accord régional du 3 juillet 2009 est publié avant cette date ou à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* si celui-ci est publié après le 1^{er} janvier 2010.

En tout état de cause, les dispositions de l'article 7 s'imposeront au 1^{er} janvier 2010 aux employeurs et salariés d'entreprises adhérentes aux organisations signataires de l'accord susvisé et pour toutes les entreprises qui auront volontairement adhéré à cet accord avant cette date.

Article 9

Les signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)