

Convention collective

**IDCC : 8734. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Midi-Pyrénées)
(5 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 19 juin 1981,
Journal officiel du 26 juillet 1981)

**AVENANT N° 93 DU 27 OCTOBRE 2011
MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : AGRS1297060M

IDCC : 8734

Entre :

La fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées ;

Le syndicat des pépiniéristes viticulteurs de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération agroalimentaire et forestière Midi-Pyrénées CGT ;

L'union régionale des syndicats confédérés FO pour Midi-Pyrénées,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 14 « Période d'essai » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 14

Période d'essai

1. Contrats à durée déterminée

Pour les salariés non cadres en contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

2. Contrats à durée indéterminée

Pour les salariés non cadres en contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle ne peut pas être renouvelée.

3. Rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il 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. »

Le 2 « Indemnité de licenciement » de l'article 52 « Contrat à durée indéterminée » est remplacé par les dispositions ci-après :

« 2. Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

L'article 4 « Période d'essai » de l'annexe « Cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 4

Période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai.

L'engagement à l'essai sera confirmé par un échange de lettres en double exemplaire, mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et de ses annexes et indiquant de façon précise :

- la zone d'activité ;
- la fonction à accomplir dans l'entreprise ;
- la qualification et le coefficient hiérarchique ;
- les conditions et la période d'essai : salaire, durée ;
- éventuellement, les avantages spéciaux et nécessaires à la fonction.

1. Contrats à durée déterminée

Pour les cadres en contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

2. Contrats à durée indéterminée

Pour les cadres en contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois. Elle peut être renouvelée une fois sans dépasser une durée maximale de 8 mois, durée de renouvellement comprise.

3. Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, il peut être mis fin à tout moment au contrat de travail en respectant un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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 ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il 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.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec avis de réception.

Pendant la période d'essai, qu'il s'agisse d'un licenciement (sauf pour faute grave) ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter, avec l'accord de l'employeur, 2 heures par jour.

Ces absences peuvent être groupées par journée ou demi-journée. En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement par chacune des parties. Ces absences seront rémunérées. »

L'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Cadres » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7

Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 2

Le présent avenant sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Garonne de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 27 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)