

Convention collective

IDCC : 8531. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(BRETAGNE)**

(15 octobre 1985)

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

AVENANT N° 28 DU 10 MARS 2009
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI ET À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

NOR : *AGRS0997075M*

IDCC : 8531

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne ;

L'union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs
de Bretagne,

D'une part, et

L'union régionale CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire de la région Bretagne CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation
des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 20 « Période d'essai » est ainsi modifié :

« Tout contrat de travail à durée indéterminée comporte une période
d'essai, sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- 2 mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de
classification du personnel administratif, commercial et technique du
coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de
classification du personnel administratif, commercial et technique du
coefficient 100 au coefficient 170 ;

- 3 mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 4 mois pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- 8 mois pour les cadres.

Le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme 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 ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai. »

Article 2

L'article 57 « Indemnité compensatrice de préavis » est complété par un 3^e alinéa ainsi rédigé :

« En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectuée.

Si le salarié démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il doit à son employeur une indemnité égale à 50 % du salaire correspondant à la période de préavis restant à courir.

L'employeur ne peut pas opérer lui-même une compensation entre le salaire dont il est redevable et l'indemnité de non-respect du préavis due par le salarié et fixée dans le présent article. »

Article 3

L'article 60 « Indemnité de licenciement » est ainsi modifié :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale 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 servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à 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 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} avril 2009 et qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine.

Fait à Rennes, le 10 mars 2009.

(Suivent les signatures.)