

**Convention collective**

IDCC : 8241. – **ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES  
ET SCIERIES AGRICOLES**

**(Centre)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1987)**

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 9 février 1988)

---

AVENANT N° 54 DU 16 MARS 2010

NOR : AGRS1097250M

IDCC : 8241

---

Entre :

L'URCB,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du travail du 1<sup>er</sup> juillet 1987.

**Article 2**

Les dispositions de l'article 17 relatives à la période d'essai sont ainsi modifiées.

## « A. – Travailleurs rémunérés au temps

### 1. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application des dispositions du code du travail.

### 2. Contrat à durée indéterminée

Tout contrat 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.

En tout état de cause, 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 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.

#### B. – Contrat de coupe

Le contrat de coupe du bûcheron-tâcheron ne comporte pas de période d'essai. »

### Article 3

Les dispositions de l'article 54 relatives au préavis ou délai-congé sont ainsi modifiées :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai-congé dont la durée est égale à :

- 1 mois de travail effectif pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour la maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

La durée du délai-congé peut être augmentée ou réduite par accord écrit préalable entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, le délai-congé est au moins de 2 mois pour les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

La démission du salarié doit être portée à la connaissance de l'employeur par un écrit daté et signé. »

Le reste sans changement.

#### **Article 4**

Les dispositions de l'article 58 relatives à l'indemnité de licenciement sont ainsi modifiées :

« 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 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 5**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> avril 2010.

#### **Article 6**

*Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du département de Loir-et-Cher de la DIRECCTE, 34, avenue Maunoury, 41011 Blois Cedex.

Fait à Blois, le 16 mars 2010.

(Suivent les signatures.)