

**Convention collective**

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Lorraine et Alsace)**

**(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 29 DU 27 JANVIER 2011**

NOR : AGRS1197044M  
IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 20 intitulé « Période d'essai » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 relevant du personnel administratif ;
- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les commis de coupe ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois ne se présument pas. Elles 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 ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les commis de coupe ;
- 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. 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**

Les dispositions de l'article 38 « Préavis ou délais-congés » sont abrogées et remplacées comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- 1 mois pour les salariés ouvriers (2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ;
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial, technique ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre.

La durée de ce préavis peut être augmentée ou réduite par accord préalable des parties qui le constateront par écrit. »

## **Article 3**

Les dispositions de l'article 43 « Indemnité de licenciement » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 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 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la DIRECCTE de Meurthe-et-Moselle, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Nancy, le 27 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)