

Convention collective

IDCC : 8831. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES,  
SCIERIES AGRICOLES ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**  
**(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire,  
Lozère et Puy-de-Dôme)**  
**(16 septembre 1986)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1987)

AVENANT N° 30 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2010

NOR : AGRS1297169M

IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats de la CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

La FGTA FO des départements suivants : Allier, Cantal, Haute-Loire, Loire, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 23 « Période d'essai pour les travailleurs au temps » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

« Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, et sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

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 ;

- 3 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 270 ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, 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 et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, et le salarié devra être informé de sa mise en œuvre et des motifs du renouvellement 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 62 « Préavis ou délai-congé » de la convention collective 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, conducteurs de poids lourds, d'engins de levage et manutention, affûteurs, mécaniciens, conducteurs d'engins de débardage, de débusquage ou de récolte ;
- 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.

En cas de licenciement pour motif économique, et lorsque le préavis est travaillé, le salarié licencié bénéficiera de 2 jours d'absence payés pour rechercher du travail. »

### Article 3

Les dispositions de l'article 66 « Indemnité de licenciement » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

« 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 années 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*. »

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Clermont-Ferrand, le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

(Suivent les signatures.)