

Convention collective

**IDCC : 8432. – PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES
ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Franche-Comté)
(17 avril 1989)**

(Etendue par arrêté du 14 novembre 1989,
Journal officiel du 24 novembre 1989)

AVENANT N° 26 DU 21 FÉVRIER 2013

NOR : *AGRS1397118M*
IDCC : 8432

Entre :

Le syndicat des résineux de Franche-Comté ;

Le syndicat des feuillus de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT Franche-Comté ;

L'UR CFE-CGC Franche-Comté ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires, contenue à l'annexe I de la convention collective, est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2013.

« ANNEXE I

Salaires minimaux
(sous réserve de l'application du Smic)

Pour 151,67 heures correspondant à 35 heures hebdomadaires, les salaires minimaux prévus à l'article 54 sont les suivants (sous réserve de la garantie de rémunération à l'occasion du passage aux 35 heures telle que prévue à l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981) :

(En euros.)

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Ouvriers			
A-B	100	9,43	1 430,25
C	105	9,45	1 433,28

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
D	110	9,48	1 437,83
E	115	9,50	1 440,87
F	125	9,67	1 466,65
G	135	9,92	1 504,57
H	150	10,28	1 559,17
I	170	10,75	1 630,45
J	200	11,79	1 788,19
Personnel administratif, commercial, technique			
ACT 1	100	9,43	1 430,25
ACT 2-1	110	9,48	1 437,83
ACT 2-2	120	9,54	1 446,93
ACT 3-1	135	9,92	1 504,57
ACT 3-2	150	10,28	1 559,17
ACT 4	170	10,74	1 628,94
ACT 5-1	190	11,40	1 729,04
ACT 5-2	210	11,98	1 817,01
ACT 6-1	240	13,22	2 005,08
ACT 6-2	270	14,33	2 173,43
Agents de maîtrise			
AM 1	190	11,40	1 729,04
AM 2	230	12,69	1 924,69
AM 2-2	270	14,33	2 173,43
AM 3-1	320	15,94	2 417,62
AM 3-2	370	17,78	2 696,69
Cadres			
C 1	280	14,48	2 196,18
C 2	360	17,38	2 636,02
C 3	420	19,54	2 963,63
C 4	460	20,97	3 180,52
C 5	480	21,71	3 292,76
C 6	510	22,77	3 453,53
C 7	550	24,22	3 673,45
C 8	600	26,02	3 946,45

Article 2

L'article 20 relatif à la période d'essai est modifié 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 et le personnel commercial 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 qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise, les techniciens et le personnel commercial qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 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 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. »

L'article 38 relatif au préavis ou au délai-congé est modifié 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 exprès et préalable des parties, qui le constateront par écrit. »

L'article 43 relatif à l'indemnité de licenciement est modifié 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 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 aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 21 février 2013.

(Suivent les signatures.)