

Convention collective

**IDCC : 8523. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES
(Pays de la Loire)
(10 février 1987)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 33 DU 2 SEPTEMBRE 2014

NOR : *AGRS1597087M*
IDCC : 8523

Entre :

L'union régionale professionnelle forestière ;

Le syndicat des entrepreneurs forestiers ;

La direction régionale de l'Office national des forêts,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'USRAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les articles 20, 50, 51 et 52 de la convention collective de travail du 10 février 1987 concernant les exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 20

Période d'essai

1. Durée de la période d'essai

Lors de l'embauche, et sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé conclu à l'essai dans les conditions suivantes :

a) Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois maximum.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois.

Les parties peuvent toujours convenir de durées inférieures, soit par voie contractuelle, soit par accords d'entreprise.

b) Contrats à durée déterminée

La durée de la période d'essai est déterminée par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2. Rupture de la période d'essai

Durant la période d'essai, l'engagement peut être rompu par l'une ou l'autre des parties à condition de respecter un délai de prévenance.

a) Rupture à l'initiative du salarié

Le délai de prévenance est de 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

b) Rupture à l'initiative de l'employeur

Si le salarié est en contrat à durée déterminée avec une période d'essai inférieure à 1 semaine : pas de délai de prévenance.

Si le salarié est en contrat à durée déterminée avec une période d'essai supérieure ou égale à 1 semaine ou s'il est en contrat à durée indéterminée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

c) Dispositions communes

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

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

« Article 50

Contrat à durée indéterminée

1. Préavis de rupture

a) Durée du préavis

En dehors de la période d'essai dont les conditions de rupture sont prévues par l'article 20 de la présente convention, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment, à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve du respect d'un préavis de rupture.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, la durée de ce préavis est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ	CAS GÉNÉRAL	TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (*)
Inférieure à 6 mois	15 jours	1 mois
Comprise entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois	2 mois

ANCIENNETÉ	CAS GÉNÉRAL	TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (*)
D'au moins 2 ans	2 mois	3 mois
(*) + mutilés de guerre et assimilés.		

En cas de démission, le préavis est fixé comme suit, en fonction de l'ancienneté et de la qualification du salarié :

SALARIÉ DE NIVEAU	MOINS DE 6 MOIS	PLUS DE 6 MOIS
I	15 jours	1 mois
II	15 jours	1 mois
III	1 mois	2 mois
IV	1 mois	3 mois

b) Obligations des parties pendant la durée du préavis

Obligations ordinaires :

La notification du préavis n'ayant pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin, celui-ci continue à produire tous ses effets vis-à-vis des parties jusqu'à l'expiration du préavis.

Il en découle notamment, et de façon non limitative, les obligations suivantes :

- pour l'employeur, de fournir le travail convenu et de verser la rémunération correspondante ;
- pour le salarié, d'exécuter le travail prévu dans les conditions convenues au contrat.

Obligations particulières :

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de laisser au salarié concerné des autorisations d'absence pour recherche d'emploi.

La durée de ces autorisations d'absence est fixée par l'usage à 2 heures par jour.

Par accord conclu entre les parties, tout ou partie de ces autorisations d'absence peuvent être cumulées sur la semaine ou le mois.

c) Dispense de l'exécution du travail pendant le préavis

En cas de licenciement, l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter le préavis.

Lorsqu'il n'est pas travaillé à la demande de l'employeur, le préavis ouvre droit à une indemnité compensatrice correspondant au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il l'avait effectué.

En cas de démission, l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter son préavis, auquel cas le salaire dû pendant cette période doit lui être versé.

Le préavis non travaillé à l'initiative du salarié donne lieu à une indemnité compensatrice de préavis au profit de l'entreprise correspondant à sa durée, sauf convention contraire.

2. Procédure de rupture hors motif économique

La rupture du contrat de travail envisagée par l'employeur donne lieu au strict respect des procédures prévues par la loi, et notamment la convocation de l'intéressé à un entretien préalable, avant toute notification de la décision, dans les conditions définies aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Lorsqu'il y a des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition (inspection du travail, mairie, site internet de la DIRECCTE).

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. »

« Article 51

Contrat à durée déterminée

1. Conditions de la rupture

a) Cessation de plein droit

Sous réserve du cas particulier prévu à l'article L. 1242-9 du code du travail, les contrats à durée déterminée cessent de plein droit lors de l'arrivée du terme indiqué sur le contrat initial, ou sur le contrat renouvelé ou lorsque l'objet pour lequel le contrat a été conclu est réalisé.

b) Autres cas de rupture

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'accord des parties, en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail (art. L. 1243-1 du code du travail).

Il peut en outre être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions fixées à l'article L. 1243-2 du code du travail.

2. Indemnité de fin de contrat

Sauf exceptions énoncées ci-dessous (prévues par l'article L. 1243-10 du code du travail), une indemnité de fin de contrat est due au salarié, dont le montant est égal à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 (emplois à caractère saisonnier) ou de l'article L. 1242-3 (emplois créés au titre des dispositions légales ou réglementaires visant à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou visant à assurer au salarié un complément de formation professionnelle) ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire au sein de l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. »

« Article 52

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise (art. L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Exemple : pour un salaire de référence de 1 800 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est : $(1\,800\,€ / 5) \times 12 + (1\,800\,€ \times 2 / 15) \times 2 (*) = 4\,320\,€ + 480\,€ = 4\,800\,€$

(*) 2 correspond aux 2 années effectuées au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 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 *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49036 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 2 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)