

**AVENANT n° 44 du 25 mai 2018**

à la CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL du 15 octobre 1985  
concernant les EXPLOITATIONS FORESTIERES et SCIERIES AGRICOLES  
de la Région de BRETAGNE

IdCC : 8531

-:-:-:-:-

Entre :

- Le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de BRETAGNE,
- L'Union Régionale des Syndicats de Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de BRETAGNE,
- Les Entrepreneurs des Territoires – Fédération de BRETAGNE,

d'une part, et :

- La F.G.A.-C.F.D.T,
- L'Union régionale – C.F.T.C.,
- La S.N.C.E.A. – C.F.E. - C.G.C.,
- La F.G.T.A.- FO,

d'autre part.

**Il est convenu ce qui suit :**

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

L'article 8 « Dénonciation » du titre Ier est remplacé par les dispositions suivantes :

«La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9 du Code du Travail. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du Code du Travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues par la réglementation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

## Article 2

Le point d) Congé de naissance ou d'adoption de l'article 49 « - Autres congés est supprimé.

Le point e) Congés pour événements familiaux de l'article 49 « - Autres congés -> devient le point d) et modifié ainsi qu'il suit :

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé d'une durée de :

1. Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
2. Un jour pour le mariage d'un enfant ;
3. Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
4. Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
5. Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;
6. Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ces congés n'exonèrent pas le salarié d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des évènements sus-indiqués.

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons-tâcherons, à 4% du salaire brut hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré.

### **Article 3**

L'article 60 « Indemnité de licenciement » est modifié ainsi qu'il suit :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins huit mois 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 :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Ce salaire est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- Soit lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.
- Soit le tiers des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

S'agissant de l'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.»

### **Article 4**

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à CESSON SEVIGNE, le 25 mai 2018

Ont, après lecture, signé :

<p>Pour le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de BRETAGNE</p> <p><b>Claudine JOSSO</b></p>	<p>Pour la F.G.A. – C.F.D.T. de BRETAGNE</p> <p><b>Annick LE GUEVEL</b></p>
<p>Pour la Fédération Nationale des Syndicats de Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs pour la BRETAGNE</p> <p><b>Benoit de RODELLEC</b></p>	<p>Pour l'Union Régionale C.F.T.C.</p> <p><b>Dominique BOUCHEREL</b></p>
<p>Pour la Fédération de BRETAGNE Entrepreneurs des Territoires</p> <p><b>Loïc de TALHOUET</b></p>	<p>Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (F.G.T.A.-F.O.),</p>
	<p>Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-. C.G.C</p> <p><b>Jean Claude HAREL</b></p>