

Annonces légales et judiciaires

SCI PYC IMMO

Société civile immobilière
au capital de 1 000 euros
Siège social : 55 bis rue Jean Jaurès
26800 PORTES-LES-VALENCE
520 442 336 RCS ROMANS

Par délibération des associés du 25/07/2018, il a été décidé de ne pas remplacer Madame Cécile CHIBOUST, Cogérante démissionnaire.
Dépôt au RCS de ROMANS.

Le Cogérant

AVIS DE CONSTITUTION

Aux termes d'un acte sous seings privés en date du 1er novembre 2024 à MARSANNE, Il a été institué une Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée (E.A.R.L.) sous la forme d'une société civile régie par les articles 1832 et suivants du Code civil, à l'exclusion de l'article 1844-5, puis par les articles L.324-1 à L.324-10 du Code rural et de la pêche maritime, présentant les caractéristiques suivantes :

- Dénomination : **FOUREL**
 - Siège : 1235 Chemin de Bonlieu 26740 MARSANNE ;
 - Durée : 99 ans ;
 - Objet : L'exercice dans des conditions comparables à celles existant dans les exploitations de caractère familial d'une activité réputée agricole au sens de l'article L311-1 du code rural
 - Capital : 10 000 euros, constitué uniquement au moyen d'apports en numéraire ;
 - Gérance : Monsieur Patrice FOUREL domicilié 1235 chemin de Bonlieu 26740 MARSANNE ;
 - Cession de parts : les parts sociales ne peuvent être cédées qu'avec un agrément donné par décision collective.
- Sont dispensées d'agrément les cessions consenties entre associés.

POUR AVIS
La gérance



APPEL À CANDIDATURES SAFER AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Publication effectuée en application des articles L.141-1, L.141-2, L.143-3 et R.142-3 du Code rural et de la pêche maritime.

La Safer Auvergne-Rhône-Alpes se propose d'attribuer par rétrocession, échange ou substitution tout ou partie des biens suivants qu'elle possède ou qu'elle envisage d'acquérir :

AS 26 24 0194 EP : superficie totale : 22 a 75 ca. Agri. Bio. : Non. Bâti : Habitation. Parcellaire : SAUZET (22 a 75 ca) - 'CHAMP ROND' : ZY-60. Zonage : RNU. Occupation : Libre

CET AVIS NE SAURAIT EN AUCUN CAS ÊTRE CONSIDERE COMME UN ENGAGEMENT DE LA SAFER A L'EGARD DES CANDIDATS. Les personnes intéressées devront déposer leur candidature au plus tard dans un délai de 2 jours ouvrés suivant la date du 29/11/2024 (passé ce délai, les demandes ne seront plus prises en considération), soit en ligne sur le site internet de la Safer <http://www.safer-aura.fr>, soit par mail à direction26@safer-aura.fr (voire par écrit postal). Elles pourront obtenir toutes informations utiles auprès du siège de la Safer Auvergne-Rhône-Alpes à LYON ou, plus particulièrement, auprès du service départemental de la Safer Auvergne-Rhône-Alpes, 85 rue de la Forêt CS 10150 26905 VALENCE 09 - Mail : direction26@safer-aura.fr



Par arrêté interministériel du 19 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 19 novembre 2021, les annonces légales et judiciaires ont une tarification au caractère en 2024, soit 0,189 euro HT le caractère.

Les annonces de constitutions, cessations, changement de patronyme et modifications ainsi que les procédures collectives (ouverture et fermeture) sont forfaitisées. Les annonces de modifications comportant plusieurs événements sont tarifées au caractère. Ce tarif ne peut faire l'objet d'aucune remise ou ristourne.

Plus d'informations sur <https://www.agriculture-dromoise.fr>, rubrique publications légales

Confiez-nous vos annonces légales et judiciaires, avis d'enquêtes publiques, annonces administratives... Béatrice et Nathalie sont à votre service...

Journal **habilité** à publier les **annonces légales** sur toute la **Drôme**

Edition PRINT

Parution le jeudi - bouclage mardi 17 h

Edition SPEL

www.agriculture-dromoise.fr

Parution à la date souhaitée

une adresse mail à votre service :

✉ legales@agriculture-dromoise.fr

Formations

19 et 26 novembre

Formation « bases de l'élevage en poules pondeuses »

La chambre d'agriculture de la Drôme organise une session de formation intitulée « poules pondeuses, re[voir] les bases de l'élevage en vue d'une commercialisation des œufs en circuits courts », les mardis à Romans-sur-Isère. Au programme : maîtriser les bases techniques de l'élevage de pondeuses et assumer un bon niveau de ponte dans le respect du bien-être animal ; connaître les conditions de mise en place d'un centre d'emballage agréé à la ferme. Coût : gratuit pour les ayants droit Vivea. Autres publics : 432 €.

Inscription sur <https://drome.chambres-agriculture.fr>. Contact : Fanny Sapet (04 75 82 40 29 | fanny.sapet@drome.chambagri.fr). Inscription auprès de Lucie Mestrallet (lucie.mestrallet@cuma.fr | 06 63 82 36 95).

Mercredi 20 novembre

Formation photovoltaïque

La chambre d'agriculture de la Drôme organise une session de formation intitulée « le photovoltaïque, une opportunité pour mon exploitation agricole ? », le 20 novembre de 9 h à 17 h à l'antenne chambre d'agriculture située à Étoile-sur-Rhône (quartier Les Pécolets). Au programme : mesurer l'intérêt de réaliser une centrale photovoltaïque sur mon exploitation agricole ; acquérir des repères techniques ; vérifier la faisabilité d'un projet solaire photovoltaïque en fonction de variables clés ; estimer sa rentabilité ; avoir les éléments pour réfléchir à la mise en place d'une centrale photovoltaïque sur mes bâtiments agricoles.

Pour s'inscrire, contactez Fanny Sapet (04 75 82 40 29 | fanny.sapet@drome.chambagri.fr)

Jeudi 5 décembre

Formation « huiles essentielles de qualité »

Dans un contexte de crise persistante de la filière Ppam, il est primordial de connaître les facteurs qui influencent la qualité des huiles essentielles (HE). Aussi, la chambre d'agriculture de la Drôme organise, le jeudi 5 décembre à l'antenne de Montboucher-sur-Jabron, une formation intitulée « Des huiles essentielles de qualité : du champ au stockage ». Avec un expert du Criepam, cette formation vous permettra de distinguer les différents types de qualité et d'appliquer les critères qualité, mesurer les impacts sur la qualité de vos HE des techniques culturales du champ (binage, récolte) jusqu'à la distillation, stocker vos huiles essentielles dans les meilleures conditions possibles. Une visite chez un producteur permettra de mettre en pratique les enseignements.

Inscription sur <https://drome.chambres-agriculture.fr> ou auprès de Stéphanie Pelat (04 75 82 40 23 | stephanie.pelat@drome.chambagri.fr).

Chronique juridique

MAIN-D'ŒUVRE / Si l'employeur rompt la période d'essai après l'expiration de celle-ci, la rupture du contrat de travail s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, peu important les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de rupture, précise la Cour de cassation dans une décision du 3 juillet dernier. L'occasion de refaire un point sur la période d'essai.

Rupture de la période d'essai après son expiration : un licenciement sans cause réelle et sérieuse

La période d'essai permet notamment à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié à son poste de travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Il faut donc prévoir la durée et la possibilité de la renouveler dans le contrat de travail. La durée de la période d'essai diffère selon la nature du contrat de travail (CDI ou CDD) :

- pour les CDD : la durée de la période d'essai est d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines pour tous les contrats d'une durée de six mois au plus et d'un mois dans les autres cas ;
- pour les CDI : sauf durées plus courtes prévues par l'accord territorial applicable ou le contrat de travail, la durée maximale initiale de la période d'essai, qui peut être renouvelée une fois selon la convention collective nationale de la production agricole et Cuma du 15 septembre 2020, est de :

- deux mois pour les ouvriers, employés et techniciens ;
- trois mois pour les agents de maîtrise ;
- quatre mois pour les cadres.

Rupture du contrat pendant la période d'essai

Chaque partie peut rompre la période d'essai sans avoir à motiver la rupture mais en respectant un délai de prévenance réciproque, soit :

- si la rupture est à l'initiative de l'employeur et dès lors que le contrat de travail du salarié comporte une période d'essai d'au moins une semaine :
- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.
- Si la rupture est à l'initiative du salarié :
- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance, qui doit être imputé sur la période d'essai. Si l'employeur s'aperçoit qu'il ne pourra pas respecter le délai de prévenance, il doit veiller à rompre la période d'essai avant son expiration (voir paragraphe ci-dessous).

À noter, le non-respect du délai de prévenance par l'employeur peut ouvrir droit pour le salarié à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance.



Rupture de la période après son échéance : un licenciement sans cause réelle et sérieuse

La rupture du contrat de travail qui intervient postérieurement à l'échéance de la période d'essai et à l'initiative de l'employeur doit être qualifiée de licenciement. Les motifs avancés par l'employeur pour justifier la rupture de la période d'essai intervenue après son expiration ne peuvent pas être pris en considération par les juges pour justifier le licenciement qui en résulte. Aucune possibilité de rattrapage pour l'employeur n'est donc admise : le licenciement est dans ce cas nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Dans le cas examiné le 3 juillet, l'entreprise a rompu la période d'essai du salarié après son échéance. Le salarié a alors saisi le juge pour rupture du contrat sans cause réelle et sérieuse. Si l'employeur ne contestait pas la qualification de licenciement, soutenant que, puisque la rupture du contrat de travail était intervenue après l'expiration de la période d'essai celle-ci devait s'analyser en un licenciement, il revenait alors aux juges d'examiner les motifs invoqués dans la lettre de rupture pour déterminer si le licenciement reposait ou non sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation rejette l'argument de l'employeur et précise que la rupture intervenue après l'expiration de la période d'essai s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans avoir à examiner les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de rupture.

Donc, les employeurs doivent être vigilants et vérifier avant de mettre un terme à la période d'essai prévue au contrat, que la date de fin de celle-ci n'est pas expirée. À défaut, si la date est expirée, il conviendra de respecter la procédure prévue en cas de licenciement et convoquer le salarié à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. ■