

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL
du 4 avril 1986**

**EXPLOITATIONS FORESTIERES ET
SCIERIES AGRICOLES
DE LA REGION POITOU-CHARENTES**

**à l'exclusion des cantons de MONTENDRE, MONTLIEU-LA- GARDE et
MONTGUYON (Charente-Maritime)**

étendue par arrêté du 26 mai 1987 (J.O. du 19 juin 1987)

*Mise à jour au 1^{er} avril 2015
(avenant n° 36 du 27 mai 2014)*

SIGNATAIRES

Organisation patronale :

- L'Union régionale des exploitants forestiers

Organisation syndicale de salariés :

- L'Union régionale C.F.D.T. de Poitou-Charentes
- L'Union régionale F.O. de Poitou-Charentes

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	Page
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Incidences sur les contrats antérieurs	5
Article 3 - Durée – dénonciation – révision – interprétation	5
CHAPITRE II – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION	
Article 4 - Liberté d'opinion	7
Article 5 - Droit syndical	7
Article 6 - Participation aux commissions mixtes ou paritaires	8
CHAPITRE III – CONCILIATION ET MEDIATION	
Article 7 - Conciliation et médiation	9
CHAPITRE IV – DELEGUES DU PERSONNEL – COMITE D'ENTREPRISE	
Article 8 - Délégués du personnel	10
Article 9 - Comité d'entreprise	10
CHAPITRE V – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	
Article 10 - Définition et classification des emplois	11
CHAPITRE VI – SALAIRES	
Article 11 - Salaires des ouvriers rémunérés au temps	13
Article 12 - Salaires des ouvriers à la tâche	13
Article 13 - Majoration pour travaux pénibles, salissures et traitements de bois débité	16
Article 13 bis - Prime d'ancienneté pour les salariés rémunérés au temps	16
Article 14 - Égalité des salaires	17
Article 15 - Rémunération des jeunes travailleurs	17
Article 16 - Rémunération des apprentis	18
Article 17 - Salaire des travailleurs à capacité professionnelle réduite	18
Article 18 - Paiement des salaires	18
Article 19 - Bulletin de paie	19
Article 20 - Livre de paie	19
CHAPITRE VII – DUREE DU TRAVAIL – REPOS HEBDOMADAIRE	
Article 21 - Durée hebdomadaire du travail	20
Article 22 - Modulation annuelle de l'horaire normal	20
Article 23 - Récupération légale	20
Article 24 - Durée maximale du travail	20
Article 25 - Repos compensateur	21
Article 26 - Heures supplémentaires	21
Article 27 - Contrôle des heures de travail effectuées	21
Article 28 - Assouplissement de l'horaire de travail	21
Article 29 - Repos hebdomadaire	21

CHAPITRE VIII – EMPLOI, EMBAUCHE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30 - Conditions préalables à l'embauche	22
Article 31 - Conditions de salariat – bûcheron tâcheron	22
Article 32 - Période d'essai	22
Article 33 - Contrat de travail	23
Article 34 - Contrat à durée déterminée	23
Article 35 - Contrat à temps partiel	23
Article 36 - Contrat de coupe	24
Article 37 - Garantie de l'emploi en cas de maladie, accident de la vie privée, accident du trajet	24
Article 38 - Garantie de l'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	25
Article 39 - Régime de prévoyance « incapacité – invalidité – décès »	25
Article 40 - Garantie de l'emploi en cas de maternité et d'adoption	29
Article 41 - Garantie de l'emploi en cas de retour du service national	29
Article 42 – Remplacement du salarié absent	30
Article 43 - Régime des absences	30

CHAPITRE IX – CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 44 - Préavis de rupture	31
Article 45 - Procédure de rupture	31
Article 46 - Indemnité de licenciement	31
Article 47 - Contrat à durée déterminée	32
Article 48 - Cessation des relations contractuelles des bûcherons tâcherons	32
Article 49 - Certificat de travail	32

CHAPITRE X – CONGES ET JOURS FERIES

Article 50 - Congés annuels payés	33
Article 51 - Congé de naissance ou d'adoption	33
Article 52 - Congés pour événements familiaux	33
Article 53 - Autres congés	34
Article 54 - Jours fériés	34

CHAPITRE XI – HYGIENE ET SECURITE

Article 55 - Hygiène et sécurité	35
Article 56 - Équipement de sécurité	35
Article 57 - Fourniture de l'équipement	35

CHAPITRE XII – DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 58 - Date d'effet	36
Article 59 - Dépôt et extension	36
Annexe I – - Définition des emplois	37 à 41

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés des exploitations forestières et des scieries agricoles dans la région Poitou-Charentes à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-garde et Montguyon.

Sont considérés comme travaux forestiers les travaux suivants :

- travaux d'exploitation de bois, à savoir abattage, ébranchage, élagage, éhouppage, débardage sous toutes ses formes, travaux précédant ou suivant normalement ces opérations telles que débroussaillage, nettoyage des coupes ainsi que transport de bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes et, lorsqu'ils sont effectués sur le parterre de la coupe, travaux de façonnage, de conditionnement du bois, de sciage et de carbonisation, quels que soient les procédés utilisés ;
- travaux de reboisement et sylviculture, y compris l'élagage, le débroussaillage et le nettoyage des coupes ;
- travaux d'équipement forestier, lorsqu'ils sont accessoires aux travaux ci-dessus. Ces travaux conservent leur caractère forestier lorsqu'ils sont effectués en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou une section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production du bois brut de sciage ;
- opérations accessoires qui en découlent lorsque ces travaux sont effectués depuis la forêt jusqu'au lieu de livraison des produits forestiers.

ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention se substitue à toutes les dispositions antérieures résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs.

Elle ne peut être cependant la cause, pour aucun salarié et pour un travail équivalent, d'une réduction de rémunération ou de tous autres avantages acquis antérieurement.

ARTICLE 3 - DUREE-DENONCIATION-REVISION-INTERPRETATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les clauses de la présente convention peuvent être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires.

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'ensemble des organisations signataires et déposée auprès des services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La commission mixte se réunit sur ce sujet dans les deux mois qui suivent la notification.

Les clauses dénoncées restent applicables pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation sauf accord des parties.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une des organisations de salariés signataires, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle est signifiée par lettre recommandée à l'ensemble des organisations signataires ; elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.

La commission mixte se réunit dans les deux mois qui suivent la réception de la demande.

Une commission d'interprétation composée d'un représentant de chaque organisation signataire choisi de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention, se réunit sur l'initiative de l'une d'entre elles.

Le procès-verbal de la réunion sera transmis aux membres de la commission mixte.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

ARTICLE 4 - LIBERTE D'OPINION

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail ne peuvent être contestés.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'embauchage, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires ou de congédiement.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Ces dispositions sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur, contrairement aux dispositions des alinéas précédents, est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Sur demande de leur syndicat présentée à l'employeur au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être récupérées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

ARTICLE 5 - DROIT SYNDICAL

Dans les conditions fixées par les articles L 412-6 et suivants du code du travail, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou sur le plan national peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles L 412-11 et suivants et R 412-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

ARTICLE 6 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS MIXTES OU PARITAIRES

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires, prévues par la convention collective.

Dès qu'il a connaissance de la date de la commission et au plus tard quarante-huit heures après la réception de la convention de son organisation syndicale, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur.

Un représentant par organisation syndicale de salariés signataires aura droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de toute commission prévue par la présente convention et à des indemnités de déplacement, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

L'ordre du jour de la commission est arrêté, d'un commun accord, entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires, sauf en ce qui concerne les réunions annuelles et quinquennales obligatoires.

L'employeur verse au salarié concerné sa rémunération et ses indemnités de déplacement, sur présentation d'une attestation établie en séance et visée par le service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, cela sur les bases suivantes :

- les salariés payés au temps sont rémunérés pendant toute la durée de leur absence de l'entreprise,
- les salariés rémunérés à la tâche reçoivent une somme forfaitaire basée sur le salaire minimal de la quatrième catégorie (soit actuellement 16,77 € par demi-journée de réunion) ;
- les indemnités de déplacement sont calculées forfaitairement à 22,87 € par réunion.

Cette somme fait éventuellement l'objet d'une revalorisation chaque année.

CHAPITRE III CONCILIATION ET MEDIATION

ARTICLE 7 - CONCILIATION ET MEDIATION

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la convention sont portés dans la commission régionale de conciliation.

En cas de non-conciliation, le recours à la médiation s'effectue dans les conditions des articles R 524-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV DELEGUES DU PERSONNEL – COMITE D'ENTREPRISE

ARTICLE 8 - DELEGUES DU PERSONNEL

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé par l'article R 423-1 du code du travail.

Les modalités d'élection et les attributions, pouvoirs et fonctions ainsi que la protection des délégués du personnel sont définis par les articles L 421-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 9 - COMITE D'ENTREPRISE

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, il est constitué un comité d'entreprise. Les conditions d'élection, les attributions, pouvoirs et fonctions, ainsi que la protection des membres du comité d'entreprise sont définis par le titre III du livre IV du code du travail.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimal prévu par l'article L 432-9 du code du travail.

CHAPITRE V

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 - DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les dispositions des accords nationaux des 28 avril 1988 et 12 juillet 1989 sont introduites dans la convention collective de travail.

Les emplois sont définis et classés à l'Annexe I.

Elles s'appliquent au personnel au temps des exploitations forestières ainsi qu'au personnel des scieries agricoles.

Les partenaires sociaux entendent répondre par cet accord, aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans les entreprises du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications et décident d'appliquer le nouveau système de classification résultant des accords nationaux des 28 avril 1988 et 12 juillet 1989.

Classification

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement doit être achevé au plus tard 3 mois après l'extension du présent avenant.

Affectation temporaire d'emploi

Le salarié appelé à effectuer temporairement les travaux relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la sienne percevra pendant le temps de cette affectation le salaire afférent à cette catégorie.

Au bout de six mois d'occupation continue du poste, l'intéressé est soit titularisé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son ancien emploi. En cas de remplacement pour départ au service national, maternité, arrêt maladie ou accident, la règle précédente ne s'applique qu'à l'issue de la période de remplacement.

Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles (classifications et minima), constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Modalités d'application

Pour pallier aux difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée sur l'initiative de l'employeur ou du salarié.

CHAPITRE VI SALAIRES

ARTICLE 11 - SALAIRES DES OUVRIERS REMUNERES AU TEMPS

Les salariés au temps sont mensualisés dès le 1^{er} mois complet de leur embauche. Les salaires minima afférents à la classification professionnelle sont fixés en annexe 2 par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification.

ARTICLE 12 - SALAIRES DES OUVRIERS A LA TACHE

- Travaux à tâche

. abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage – l'ébranchage – découpes intermédiaires et le numérotage éventuel.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou raz de terre) après ébranchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué au ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi que les découpes intermédiaires seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume doit être assainie.

	Tarif de base	Frais de mécanisation	Total
1-feuillus durs : -coupe de futaie ou taillis sous futaie sans démantèlement des houppiers	3,36€ le m3	0,71€	4,08€
-coupe champêtre sans démantèlement des houppiers	4,31€ le m3	0,71€	5,03€
2- peupliers ou autres feuillus tendres : -			
avec mise en andains	2,30€	0,71€	3,01€
-sans mise en andains	1,97€	0,71€	2,68€
3-résineux : grumes avec ou sans tronçonnage -			
avec mise en andains -	2,30€	0,71€	3,01€
sans mise en andains -	1,97€	0,71€	2,68€
poteaux de ligne (PTT- EDF)	5,21€	0,71€	5,93€
4-billons de sciage : toutes essences sur mesure d'usage			
Dimension égale ou inférieure à 2m	2,62€ suivant l'essence	1,25€ rapport stère	3,87 € tonne selon
-le stère -la tonne			
Dimension supérieure à 2m	2,19€ suivant l'essence	1,25€ rapport stère	3,45€ tonne selon
-le stère -la tonne			
5-travaux supplémentaires : -			
abattage de culée noire -	2,73€ le m3	0,55€	3,28€
écorçage forestier -filet supplémentaire- en	4,23€ le m3		4,23€
pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15% selon les grosseurs) -			de gré à gré
démantèlement des houppiers, destruction, mise en andains			de gré à gré
-brûlage des résineux -	0,41€ le stère	ou 0,62€ le m3	
brûlage des feuillus -	0,83€ le stère	ou 1,24€ le m3	
éhouser sur pied	10,41€ le pied	1,57€	11,98€

. façonnage de bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes pour les bois de mines se feront sur indication de l'employeur après marquage des coupes,
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage
- bois de mines

	Tarif de base	Frais de mécanisation	Total
1- Bois de mines -résineux écorcés jusqu'à 35cm de circonférence	15,21€	1,78 €	16,00 €
-résineux écorcés au-dessus de 35cm de circonférence	10,63€	1,78 €	12,41 €

. façonnage et en stérage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage et le façonnage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage, le façonnage des houppiers, le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'en stérage comprend des bois de diamètre supérieur à 7 cm, au fin bout, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. La mise en andains est comprise dans l'une ou l'autre dispositions ci-dessus.

	Tarif de base	Frais de mécanisation	Total
-façonnage et en stérage manuel : -par 1m, le stère -par 2m, le stère -sans mise en andains -sur mesure -la tonne -bois de feu -bois de feu mal conformés « rocards »	3,90€ 2,72€ 3,97€	1,25€ 1,25€ 1,25€	5,15€ 3,97€ de gré à gré de gré à gré de gré à gré 5,23€ de gré à gré
-façonnage manuel avec en stérage mécanique : Il sera tenu compte d'un foisonnement de : -10% pour façonnage 1m -12% pour façonnage 2m			
-travail supplémentaire -incinération ou brûlage	0.43€ le stère		0.43€

De gré à gré, les parties pourront convenir d'effectuer certains travaux annexes, le mode de rémunération étant basé sur le salaire horaire de la 4^{ème} catégorie majoré le cas échéant de 33 % pour les frais professionnels si le bûcheron utilise son outillage.

ARTICLE 13 - MAJORATION POUR TRAVAUX PENIBLES-SALISSURES ET TRAITEMENT DE BOIS DEBITE

Ces travaux exceptionnels et temporaires donneront droit à une indemnité compensatrice de salissure, d'insalubrité et de pénibilité du travail, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

ARTICLE 13 Bis - PRIME D'ANCIENNETE POUR LES SALARIES REMUNERES AU TEMPS

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

La valeur du point est fixée à l'annexe II de la convention collective.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche,
- les salariés conserveront, au titre de la prime d'ancienneté, ce nombre de points obtenus, auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des quinze années civiles d'ancienneté

Progressivité d'application

Progressivité d'application de la prime d'ancienneté pour les salariés ne bénéficiant de par la convention collective, d'aucune prime d'ancienneté à la date de signature du présent avenant.

L'application progressive suivante est prévue.

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 et +
1ère année d'application	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
2ème année d'application	1	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
3ème année d'application	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Clause de sauvegarde

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 p. 100 de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 p. 100 d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé,
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus,
- les étapes intermédiaires retenues.

ARTICLE 14 - EGALITE DES SALAIRES

A égalité de qualification et de travail, les femmes percevront une rémunération identique à celle des hommes.

A égalité de qualification et de travail, les étrangers recevront une rémunération identique à celle des nationaux.

ARTICLE 15 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Conformément aux dispositions de l'article R 141-1 du code du travail, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et de capacité professionnelle normale subit un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans
- 10 % entre 17 ans et 18 ans

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois d'activité dans la branche.

ARTICLE 16 - REMUNERATION DES APPRENTIS

La rémunération minimale des apprentis est fixée en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le salaire minimum légal de l'apprenti, fixé en pourcentage du SMIC, varie en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat, il lui est ainsi appliqué le barème suivant :

Année d'exécution du contrat	% SMIC (1)		
	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1er	25%	41%	53%
2ème	37%	49%	61%
3ème	53%	65%	78%

(1) % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus

ARTICLE 17-SALAIRE DES TRAVAILLEURS A CAPACITE PROFESSIONNELLE REDUITE

En application des dispositions de l'article L 323-10 et suivants du code du travail et sous réserve de l'application des dispositions des articles R 323-59-1 et suivants, les salaires au temps pourront subir des abattements lorsque le salarié présentera un handicap physique diminuant notablement son rendement de travail.

ARTICLE 18 - PAIEMENT DES SALAIRES

Le paiement des salaires est effectué sur le chantier ou, à défaut, au siège de l'entreprise, au domicile de l'ouvrier, par la poste ou par une caisse publique.

Pour les travaux à la tâche, la réception pourra être faite une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit sur la base de 80 % du travail effectué ; le solde interviendra après réception définitive faite en présence des parties constatant que tous les travaux prévus au contrat ont bien été réalisés. Des acomptes pourront être versés sur demande du salarié.

Le cas échéant, les bûcherons auront, sur leur demande, communication des bulletins de pesée.

En cas de litige sur la réception des bois, les parties pourront saisir une commission régionale composée de quatre personnes comprenant deux employeurs et deux salariés relevant de la profession forestière et désignées par les organisations professionnelles signataires.

La commission mixte sera tenue informée de ces litiges et de leur règlement par la partie la plus diligente.

ARTICLE 19 - BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R 143-2 du code du travail. S'agissant du bulletin de paie des bûcherons tâcherons, devront être portés sur celui-ci outre les mentions obligatoires, les primes, majorations et remboursements accordés, la rémunération des jours fériés et, éventuellement, des congés payés ainsi que le montant des indemnités relatives aux équipements de sécurité et le montant des frais de mécanisation.

ARTICLE 20 - LIVRE DE PAIE

Les dispositions relatives à la tenue du livre de paie sont abrogées

CHAPITRE VII DUREE DU TRAVAIL REPOS HEBDOMADAIRE

ARTICLE 21- DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La durée du travail est réglementée par les articles L 713-1 et suivants du Code Rural, les dispositions du Livre II du Code du Travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture, et les décrets pris en application des textes susvisés, ainsi que par l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les temps nécessaires au trajet, à l'habillage, aux casse-croûte et au repas ne sont pas considérés comme travail effectif.

La répartition du travail sur 4 jours est possible dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 22 - MODULATION ANNUELLE DE L'HORAIRE NORMAL

La modulation annuelle de l'horaire normal de travail peut être mise en œuvre dans les conditions fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 23 - RECUPERATION LEGALE

Les heures perdues au-dessous de la durée légale dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

-pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé

-pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail

-pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Ces heures sont payées au taux normal.

ARTICLE 24- DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Les heures de travail réellement effectuées par un salarié ne peuvent excéder les maxima fixés par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 25 - REPOS COMPENSATEUR

Les modalités de décompte des jours de repos compensateur sont fixées par les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 26 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les modalités de calcul et de paiement des heures supplémentaires sont fixées par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 27 - CONTRÔLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce congé ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant cinq ans.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle.

ARTICLE 28 - ASSOUPPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Les assouplissements prévus dans les textes susvisés pourront être mis en œuvre après respect des procédures prévues (cf. articles 9-1 et 9-2 de l'accord national).

ARTICLE 29 - REPOS HEBDOMADAIRE

Le dimanche est jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de 2 jours consécutifs ou non de repos.

La suspension du repos hebdomadaire doit donner lieu à une information immédiate et motivée auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Cette suspension n'est possible qu'en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

CHAPITRE VIII
EMPLOI – EMBAUCHE
SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 30 - CONDITIONS PREALABLES A L'EMBAUCHE

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main d'œuvre aux bureaux de l'agence nationale pour l'emploi.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés.

L'emploi des étrangers est subordonné à la validité des autorisations de séjours et de travail.

L'employeur peut exiger du candidat à l'emploi la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail mentionnant la fin du contrat en cours, délivré par le précédent employeur ou de tout autre document justifiant de son activité antérieure.

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans, sauf pour les jeunes titulaires d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de la formation sous réserve de l'autorisation expresse du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles en ce qui concerne l'utilisation des machines dangereuses.

ARTICLE 31 - CONDITIONS DE SALARIAT – BUCHERON TACHERON

La sous-traitance par un salarié est interdite. Dans la mesure où le salarié ferait effectuer son contrat par d'autres personnes hors de la connaissance de l'exploitant, la responsabilité de ce dernier serait dérogée.

ARTICLE 32 - PERIODE D'ESSAI

(modifié par l'avenant n° 31 du 8 juillet 2010 étendu par arrêté d'extension le 23 septembre 2011)

Tout contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai, sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- deux 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 ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- deux 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 170 ;
- trois mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai, et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés ;
- quatre mois pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- huit mois pour les cadres.

En tout état de cause, le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de la dite 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 huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois 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 24 heures, si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit 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 33 – CONTRAT DE TRAVAIL

Il est établi lors de la conclusion du contrat de travail un écrit en deux exemplaires signés par l'employeur et par le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Cet écrit précise :

- la durée du contrat,
- la date d'effet,
- la période et les conditions de l'essai,
- l'emploi ou le poste à tenir avec la qualification reconnue ou le coefficient accordé,
- les conditions particulières de travail (notamment celles relatives à la sécurité),
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail
- la rémunération convenue.

ARTICLE 34- CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat de travail à durée déterminée doit répondre aux conditions des articles L 122-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 35 - CONTRAT A TEMPS PARTIEL

Ce contrat doit répondre aux conditions des articles L 212-4-2 et suivants du code du travail.

ARTICLE 36 – CONTRAT DE COUPE

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux de bûcheronnage « *répondant aux conditions de l'article L 122-3 du code du travail* ».

Il existe trois types d'exécution des travaux de la coupe donnant lieu à deux sortes de contrat :

1°) le contrat individuel

- un seul salarié effectue l'ensemble des travaux
- plusieurs salariés travaillant sur la même coupe. Il doit être appliqué un contrat par personne

2°) le contrat en équipe ou en famille (mari, femme, etc ...)

Le contrat de coupe doit alors expressément indiquer le nom des intervenants et le mode de répartition de la rémunération entre les intervenants correspondant au travail de chacun.

En cas d'absence dûment notifiée, le travail réalisé est partagé, sauf convention contraire, entre les salariés ayant travaillé.

Un bulletin de paie est remis à chaque salarié désigné dans le contrat de coupe.

Leur conclusion fera l'objet d'un écrit obligatoire « *selon les modèles ci-annexés* » précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe,
 - la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant,
 - la date du début des travaux, les conditions d'exécution des travaux, la date ultime requise pour l'achèvement des travaux afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat),
 - les conditions de rémunération,
 - l'obligation du port des équipements de sécurité,
 - la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron tâcheron,
 - la résiliation anticipée pour non-exécution interviendra si moins du tiers du travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti.

ARTICLE 37 -GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVÉE, ACCIDENT DU TRAJET

Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée retrouve son emploi ou un emploi équivalent au terme de son arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que le certificat médical d'arrêt de travail a été régulièrement fourni à son employeur, que son aptitude à poursuivre son travail a été reconnue et que son absence n'excède pas 6 mois.

Au-delà du terme de 6 mois, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, rompre le contrat de travail dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel. Le salarié bénéficie alors pendant six autres mois d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait à se libérer.

La maladie et l'accident ne font pas obstacle à la survenue du terme du contrat à durée déterminée appréciée à la date ultime du renouvellement possible.

ARTICLE 38 -GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

En application des articles L 122-32-1 et suivants du code du travail, le licenciement du seul fait de l'accident n'est pas possible sauf faute grave de l'intéressé.

A l'issue de la suspension du contrat de travail, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

L'impossibilité de reprise du salarié accidenté doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement telle que prévue à l'article L 122-32-6 du code du travail, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis, seront versées au bénéfice du salarié.

L'accident du travail et la maladie professionnelle ne font pas obstacle à la survenue du terme du contrat à durée déterminée appréciée à la date ultime du renouvellement possible.

ARTICLE 39 - REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE- INVALIDITE-DECES »

Modifié par avenant n° 30 du 29/10/2009 étendu par arrêté du 26/7/2010

Modifié par avenant n° 36 du 27/05/2014 étendu par arrêté du 18/03/2015

a) Personnel concerné

a) Personnel concerné

Tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective sont concernés par les présentes garanties, sous réserve d'une condition d'ancienneté de 6 mois dans l'entreprise, à l'exception toutefois :

- des salariés inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre,
- des tâcherons salariés couverts par le régime de prévoyance résultant de l'accord national du 2 décembre 1983,
- des V. R. P.

Par ailleurs, le présent accord concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective régionale sus visée, à l'exclusion de celles ayant fait bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance assurant globalement des garanties supérieures ou équivalentes, et ce avant la prise d'effet du présent avenant au moins aussi favorable que celui visé par le présent accord.

b) Incapacité

Une garantie de salaire complémentaire aux indemnités journalières servies par la Mutualité Sociale Agricole est instituée en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie, de l'accident de la vie privée, de l'accident de trajet, de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle dans les conditions suivantes :

Sous réserve d'avoir justifié l'incapacité dans les 48 heures auprès de l'employeur par la production d'un certificat médical et être pris en charge par la CMSA au titre de la maladie ou des accidents du travail et des maladies professionnelles, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire, équivalent à 90 % du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières légales, sous déduction des prestations servies par la Mutualité Sociale Agricole, pendant une durée de 135 jours.

A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalent à 70 % du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières toujours sous déduction des prestations servies par la MSA.

En tout état de cause, le total des prestations servies par AGRI-Prévoyance et de celles versées par la Mutualité Sociale Agricole ne peut excéder le salaire net perçu en activité.

Cette garantie joue dès le premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle et dès le 8^{ème} jour d'absence pour la maladie, l'accident de la vie privée ou l'accident de trajet.

-c) Invalidité ou rente d'incapacité permanente au titre de la législation sur les accidents du travail

c) Invalidité ou rente d'incapacité permanente au titre de la législation sur les accidents du travail

La garantie débute dès la mise en invalidité par la mutualité sociale agricole ou dès le versement d'une rente accident du travail pour une invalidité supérieure ou égale à 66,66%. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente versée chaque mois égale à :

- 20 % du salaire mensuel brut de référence

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le versement de la rente débute dès la mise en invalidité ou dès le versement d'une rente accident du travail par la mutualité sociale agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66%. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

Seuls les invalides des 2^{ème} et 3^{ème} catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

d) Garantie décès

La présente garantie assure le versement, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un salarié à ses ayants droit d'un capital de :

- 100 % du salaire total perçu pendant les 4 trimestres civils précédents, -

plus 25 % par enfant à charge.

e) Organisme assureur

La gestion des garanties définies au présent article est confiée à AGRI Prévoyance.

Les parties signataires souhaitent que AGRI Prévoyance délègue la gestion des garanties du présent régime aux caisses de MSA territorialement compétentes.

f) Financement

Assiette des cotisations

Le financement des garanties définies ci-dessus est assuré par des cotisations assises sur les rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations des assurances sociales agricoles, versées aux salariés, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Les cotisations sont dues dès le premier jour d'emploi des salariés.

Le taux de cette cotisation est fixé par le protocole d'accord conclu entre agri-prévoyance et les signataires de la présente convention collective.

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,68%, à raison de 0,87% pour les employeurs et 0,81% pour les salariés.

La cotisation destinée au financement de la garantie d'incapacité temporaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ainsi que la part de la garantie relative à la loi de mensualisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Ce taux global inclut également le financement des prestations servies au titre du décès, qui représente un taux de 0,42% à raison de 0,20% pour les employeurs et 0,22% pour les salariés.

Dans ces conditions, les taux de cotisation sont répartis entre les employeurs et les salariés, de la manière suivante :

	A la charge des employeurs	A la charge des salariés
Cotisations incapacité + Relais	0,42%	0,47%
Cotisations invalidité	0,25%	0,12%
Cotisations garantie décès	0,20%	0,22%
TOTAL	0,87%	0,81%

g) Entrée en vigueur (modifié par l'avenant n° 31 du 8 juillet 2010 étendu par arrêté d'extension le 23 septembre 2011)

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant en cas de difficultés d'application.

En tout état de cause, les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes et dans les conditions prévues par l'accord technique fonctionnel sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestation.

Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à AGRI Prévoyance.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties supérieures à celles définies dans l'accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement aussi favorables ou supérieures que celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance supérieur à celui prévu pour le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord.

h) Clause de réexamen (modifié par l'avenant n° 31 du 8 juillet 2010 étendu par arrêté d'extension le 23 septembre 2011)

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'examiner, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux doivent organiser, avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service prévues par le présent article.

En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme quitté transfèrera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques seront calculées en application de la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme quitté sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

ARTICLE 40 -GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE OU D'ADOPTION

Cette garantie est définie par les articles L 122-25 et suivants du code du travail.

ARTICLE 41 -GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE RETOUR DU SERVICE NATIONAL

Cette garantie est définie par les articles L 122-18 et suivants du code du travail

ARTICLE 42 - REMPLACEMENT DU SALARIE ABSENT

Lorsque l'employeur, privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses précédentes, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit informer le remplaçant du caractère précaire de son emploi, en recourant au contrat à durée déterminée.

ARTICLE 43 - REGIME DES ABSENCES

Sauf cas de force majeure, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur, qu'il devra prévenir au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'absence pour maladie ou accident, les salariés doivent aviser ou faire aviser, leur employeur dans les 48 heures et fournir dans les meilleurs délais un certificat médical.

L'absence non autorisée ou non justifiée est consécutive d'une faute susceptible de sanction.

CHAPITRE IX

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 44 - PREAVIS DE RUPTURE

(modifié par l'avenant n° 31 du 8 juillet 2010 étendu par arrêté d'extension le 23 septembre 2011)

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 préalable des parties qui le constateront par écrit.

En cas de licenciement, le préavis non travaillé, sauf sur la demande écrite de l'employeur, n'est pas rémunéré. Le préavis relatif à la démission, non travaillé, donne lieu à une indemnité au profit de l'entreprise correspondant à sa durée sauf convention contraire.

Par ailleurs, en cas de licenciement par l'employeur, le salarié licencié qui n'a pas retrouvé un nouvel emploi bénéficie de deux jours pour recherche d'emploi, un pris à l'initiative de l'employeur, un pris à l'initiative du salarié selon des modalités convenues entre eux.

ARTICLE 45 - PROCEDURE DE RUPTURE

La rupture du contrat de travail, décidée ou constatée par l'employeur, donne lieu à une procédure de convocation de l'intéressé à un entretien préalable puis à une notification, suivant les règles définies aux articles L 122-4 et suivants et L 122-40 et suivants du code du travail.

Est également soumis à autorisation préalable de l'administration, avant toute notification, le licenciement de salariés protégés, cela dans les conditions prévues aux articles L 412-18 pour les délégués syndicaux, L 425-1 pour les délégués du personnel et L 436-1 pour les membres du comité d'entreprise notamment.

ARTICLE 46 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(modifié par l'avenant n° 31 du 8 juillet 2010 étendu par arrêté d'extension le 23 septembre 2011)

Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins une 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 un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12^e 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 prorata temporis.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article L1226-14 du code du Travail, en cas de licenciement pour inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

ARTICLE 47- CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les règles relatives à la cessation du contrat de travail à durée déterminée sont régies par le code du travail aux articles L 122-3-5 et suivants.

ARTICLE 48 -CESSATION DES RELATIONS CONTRACTUELLES DES BUCHERONS TACHERONS

La cessation du contrat de coupe du bûcheron est soumise aux règles légales relatives à ce type de contrat à durée déterminée.

Toutefois, le bûcheron tâcheron employé de façon permanente et continue par la même entreprise, au moyen de contrats de coupe successifs, pendant une période égale ou supérieure à deux ans bénéficie des dispositions suivantes :

- lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de proposer à la suite du contrat en cours une autre coupe, elle doit prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception le bûcheron tâcheron de cet état de fait au moins deux mois avant l'achèvement prévisible des travaux entrepris et donner, au moment du règlement des travaux, une indemnité correspondant, par année passée au service de l'entreprise, à 1/20^e de la rémunération hors frais de mécanisation versée pendant les douze mois précédents ;
- lorsque l'entreprise compte confier tout ou partie de l'exploitation forestière à des entreprises prestataires de service, la cessation de la relation contractuelle avec le bûcheron tâcheron doit être interprétée comme une modification structurelle de l'entreprise et une autorisation administrative doit être obtenue avant l'application des dispositions précédentes.

Le contrat de coupe pendant lequel se déroule cette procédure doit être normalement et intégralement réalisé comme les parties se sont engagées à le faire, sous peine de non-paiement de l'indemnité ci-dessus prévue.

ARTICLE 49 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

Au moment de la cessation du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat précisant la durée et l'emploi du salarié.

Aux fins de faciliter la recherche d'emploi des bûcherons tâcherons, il peut être établi une attestation de cessation de travail précisant la date à laquelle le salarié, actuellement occupé, sera libre de tout engagement. Cette attestation ne libère pas l'employeur de l'obligation d'établir un certificat de travail.

CHAPITRE X CONGES, JOURS FERIES

ARTICLE 50 - CONGES ANNUELS PAYES

Le régime des congés payés est défini aux articles L 223-1 et suivants du code du travail.

Les travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent sur leur demande, bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, la rémunération de ce congé restant proportionnelle au temps de travail effectif.

Les conditions requises et la rémunération de ce congé sont définies par les articles L 223-11 et suivants et R 223-1 du code du travail.

Les salariés rémunérés à la tâche bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise perçoivent à l'occasion de chaque paie une indemnité de congé payé égale à 10,9 % de leur rémunération de base hors frais de mécanisation et frais professionnels mais en incluant l'indemnité des jours fériés soit 11,30 % sur la rémunération de base hors frais de mécanisation.

ARTICLE 51 - CONGE DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

(abrogé par l'article 1 de l'avenant n° 8 du 22.11.1991)

ARTICLE 52- CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L 122-26 et L 122-26-1 du code du travail,
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Les salariés mensualisés, sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficient en plus de :

- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur.

Ils bénéficient également d'une autorisation d'absence pour présélection militaire dans la limite de 3 jours.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération ; ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Pour les bûcherons tâcherons, l'indemnisation de chaque jour d'absence sera calculée en fonction du salaire de la 4^e catégorie hors frais de mécanisation.

ARTICLE 53 - AUTRES CONGES

Le congé parental d'éducation est défini à l'article L 122-28-1 du code du travail.

Le congé pour création d'entreprise est défini aux articles L 122-32-12 et suivants du code du travail. Le congé sabbatique est défini aux articles L 122-17 et suivants du code du travail.

ARTICLE 54 - JOURS FERIES

Tous les jours fériés légaux peuvent être normalement chômés et payés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions particulières prévues aux articles L 222-5 et suivants du code du travail, en ce qui concerne le 1^{er} mai, l'indemnité ne sera versée que si le salarié a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la 1^{ère} journée de travail suivant ledit jour férié.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les salariés rémunérés à la tâche perçoivent, au titre du chômage des jours fériés, une indemnisation égale à 3,63 % de leur rémunération de base hors frais de mécanisation à l'occasion de chaque paie.

CHAPITRE XI HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 55 - HYGIENE ET SECURITE

Les employeurs et les salariés entendent veiller à l'application de la réglementation et promouvoir la recherche d'une meilleure sécurité. Ils reconnaissent que la formation à la sécurité et le respect du port des équipements de protection sont des moyens privilégiés de prévention.

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être constitués dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés, en application des articles L 236-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 56 - EQUIPEMENT DE SECURITE

Les équipements de sécurité requis par le poste de travail sont déterminés par voie de règlement intérieur ou d'accord au sein des entreprises dans le respect de la réglementation en vigueur.

Au terme de l'arrêté du 1^{er} mars 1984, les salariés effectuant des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhouppage, de débardage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes doivent porter un casque de couleur vive, avec visière, ainsi que des chaussures ou bottes de sécurité adaptées à leur profession. Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement.

«Après la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle » et devant les risques auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, des protecteurs d'ouïe sont vivement conseillés pour l'exploitation forestière et certains postes de scierie.

ARTICLE 57 - FOURNITURE DE L'EQUIPEMENT

Les employeurs sont tenus de mettre à disposition des salariés concernés les équipements de sécurité. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un matériel personnel si celui-ci correspond aux normes requises.

L'employeur est tenu de fournir à l'ouvrier forestier son équipement ; toutefois, pour les bûcherons tâcherons ne travaillant pas de façon permanente pour l'entreprise et qui disposent d'un équipement personnel, une indemnité calculée sur la base de 1% du salaire brut mensuel sera accordée ; cette indemnité devra être utilisée conformément à son objet. Pour cette dernière catégorie de personnel, lorsqu'une partie ou la totalité de l'équipement serait à remplacer, l'employeur peut consentir un prêt sans intérêt pour l'achat de l'équipement à renouveler. Ce prêt serait remboursé lors des prestations effectuées.

CHAPITRE XII DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE 58 - DATE D'EFFET

La convention prend effet à compter du 1^{er} jour du mois entier suivant son dépôt.

ARTICLE 59 - DEPOT ET EXTENSION

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Les parties signataires demandent l'extension du présent texte à l'ensemble de la profession.

Fait à NIORT, le 4 avril 1986

ANNEXE 1

Sur la classification des emplois

Salaires au temps des exploitations forestières

Salariés des scieries agricoles

Classification professionnelle

- Personnel ouvrier

Niveau 1	Personnel effectuant des travaux élémentaires
A, B Coefficient 100	Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles, après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière Sans participation directe à la production Sans travail autonome sur machine de transformation du produit
Niveau 2	Personnel effectuant des travaux simples
C Coefficient 105 D Coefficient 110	Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser. Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.
Niveau 3	Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux combinés.
E Coefficient 115 F Coefficient 125 G Coefficient 135	Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture Nécessitant des connaissances techniques Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation

<p><u>Niveau 4</u></p> <p>H Coefficient 150</p> <p>I Coefficient 170</p> <p>J Coefficient 200</p>	<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes</p> <p>Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin pour un réglage continu sur la machine.</p> <p>Dont il définit le mode opératoire</p> <p>Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.</p> <p>Et délicats-supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.</p>
---	---

- Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

<p>ACT I Coefficient 100</p>	<p>Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé</p>
<p>ACT 2</p> <p>Coefficient 110</p> <p>Coefficient 120</p>	<p>Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise</p> <p>1^{er} échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas</p> <p>2^{ème} échelon : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues</p>

<p>ACT 3</p> <p>Coefficient 135</p> <p>Coefficient 150</p>	<p>Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises</p> <p>-1^{er} échelon : mise en œuvre de procédures définies et combinées</p> <p>-2 échelon : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information</p>
<p>ACT 4 Coefficient 170</p>	<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation</p>
<p>ACT 5</p> <p>Coefficient 190</p> <p>Coefficient 210</p>	<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation</p> <p>1^{er} échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt</p> <p>2^{ème} échelon : sur l'efficacité de l'organisation interne</p>
<p>ACT 6</p> <p>Coefficient 240</p> <p>Coefficient 270</p>	<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure</p> <p>1^{er} échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.</p> <p>2^{ème} échelon : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.</p>

- Classification Agents Maîtrise (AM)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

<p>AM I Coefficient 190</p>	<p>Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.</p>
<p>AM II</p> <p>Coefficient 230</p> <p>Coefficient 270</p>	<p>Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.</p> <p>-échelon I : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.</p> <p>- échelon II : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.</p>
<p>AM III</p> <p>Coefficient 320</p> <p>Coefficient 370</p>	<p>Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.</p> <p>-échelon I : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.</p> <p>- échelon II : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à disposition.</p>

- Classification Cadre (C)

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1 Coefficient 280	Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.
C 2 Coefficient 360	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise. ou Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.
C 3 Coefficient 420	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.
C 4 Coefficient 460	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.
C 5 Coefficient 480	Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
C 6 Coefficient 510	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant des prérogatives d'un chef d'établissement.
C 7 Coefficient 550	Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.