

CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL

du 15 Octobre 1985

concernant les EXPLOITATIONS FORESTIERES

et SCIERIES AGRICOLES

de la REGION de BRETAGNE

* *

*

Arrêté ministériel d'extension du 28 Juillet 1986
(J.O. du 5.08.1986)

Mise à jour : Avenants n° 42, 43 et 44.

**(Etendu par arrêté du 25/10/2018 – Avenant N° 42 et N° 43
- JO le 1/11/2018)**

Etendu par arrêté du 7/11/2018 – Avenant n° 44 – JO le 14/11/2018)

TABLE DES MATIERES

TITRE I - DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

- Article 1er - Champ d'application professionnel
- Article 2 - Champ d'application territorial
- Article 3 - Egalité professionnelle
- Article 4 - Incidence sur les contrats antérieurs
- Article 5 - Durée de la convention
- Article 6 - Révision des salaires et des classifications
- Article 7 - Révision des autres clauses
- Article 8 - Dénonciation
- Article 9 - Procédure conventionnelle d'interprétation
- Article 10 - Conciliation - Médiation
- Article 11 - Participation aux commissions mixtes

TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Article 12 - Libertés syndicale et d'opinion des travailleurs
- Article 13 - Section syndicale
- Article 14 - Délégués syndicaux
- Article 15 - Délégués du personnel
- Article 16 - Comité d'entreprise

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI, L'EMBAUCHAGE, LE REEMBAUCHAGE

- Article 17 - Conditions d'embauchage
- Article 18 - Age d'admission aux travaux forestiers
- Article 19 - Conditions de salariat
- Article 20 - Période d'essai
- Article 21 - Contrat de travail
- Article 22 - Garantie de l'emploi
- Article 23 - Remplacement du salarié absent

TITRE IV - DUREE DU TRAVAIL ET REPOS

- Article 24 - Durée hebdomadaire du travail
- Article 25 - Variation annuelle de l'horaire normal
- Article 26 - Récupération légale
- Article 27 - Durée maximale du travail
- Article 28 - Repos compensateur
- Article 29 - Heures supplémentaires
- Article 30 - Contrôle des heures de travail effectuées
- Article 31 - Assouplissement de l'horaire de travail
- Article 32 - Repos hebdomadaire
- Article 33 - Durée du travail des femmes et des jeunes

TITRE V - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET SALAIRES

- Article 34 - Classification
- Article 35 - Salaires
- Article 36 - Majoration de salaire pour travaux pénibles, dangereux, insalubres
- Article 37 - Prime d'ancienneté

- Article 38 - Affectation temporaire
- Article 39 - Rémunération des jeunes travailleurs
- Article 40 - Rémunération des apprentis
- Article 41 - Salaires des travailleurs handicapés
- Article 42 - Travail du dimanche ou des jours fériés
- Article 43 - Travaux à la tâche
- Article 44 - Régime de prévoyance – Incapacité, Invalidité, Décès
- Article 45 - Paiement des salaires
- Article 46 - Bulletin de paie
- Article 47 - Livre de paie

TITRE VI - CONGES

- Article 48 - Congés payés
- Article 49 - Autres congés
- Article 50 - Absences des travailleurs au temps
- Article 51 - Jours Fériés

TITRE VII - HYGIENE ET SECURITE

- Article 52 - Hygiène et sécurité
- Article 53 - Equipement de sécurité
- Article 54 - Fourniture de l'équipement
- Article 55 - Travail des femmes et des jeunes

TITRE VIII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 56 - Préavis ou délai-congé
- Article 57 - Indemnité compensatrice de préavis
- Article 58 - Cessation du contrat
- Article 59 - Licenciement pour cause économique
- Article 60 - Indemnité de licenciement
- Article 61 - Cessation du contrat à durée déterminée
- Article 62 - Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons
- Article 63 - Attestation de cessation de travail
- Article 64 - Certificat de travail

TITRE IX - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DE PREVOYANCE - MEDECINE du TRAVAIL

- Article 65 - Régime de retraite et de prévoyance
- Article 66 - Médecine du travail

TITRE X - DISPOSITIONS FINALES

- Article 67 - Date d'application
- Article 68 - Dépôt et extension

- Annexe I - Salaires au temps
- Annexe II - Salaires à la tâche
- Annexe III - Modèle de contrat de coupe pour les bûcherons-tâcherons

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

*

* *

Entre :

Le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de BRETAGNE,

Le Syndicat des Marchands de Bois d'ILLE-et-VILAINE,

L'Union Régionale des Syndicats de la Propriété Forestière,

d'une part, et :

La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T. de la Région de BRETAGNE,

L'Union Régionale C.F.T.C.,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs
et des activités annexes Force Ouvrière,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 1er. - Champ d'application professionnel -

(Avenant n° 33 du 14 septembre 2012). La présente convention règle les rapports et conditions de travail entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis, dans les entreprises effectuant des travaux forestiers au sens de l'article L 722-3 du code rural, à l'exception de l'Office National des Forêts.

Article 2. - Champ d'application territorial -

La présente convention fixe les conditions d'emploi des salariés des exploitations visées à l'article 1er travaillant dans la Région de BRETAGNE, que ces entreprises aient ou non leur siège social dans cette Région.

Article 3. - Egalité professionnelle -

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe. Notamment, les travailleuses bénéficient de droits identiques à ceux des travailleurs, en particulier, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

Article 4. - Incidence sur les contrats antérieurs -

La présente convention se substitue à toutes dispositions résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Elle ne peut être cause, cependant, pour aucun salarié et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération ou de tout autre avantage acquis précédemment.

Cette disposition peut faire l'objet en tant que de besoin d'accords d'entreprise fixant l'étendue des droits acquis et les catégories de personnes auxquelles elles s'appliquent.

Article 5. - Durée de la convention -

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6. - Révision des salaires et des classifications -

Sous réserve de l'application de l'article L. 132-12 du Code du Travail, les organisations signataires de la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, en principe au cours du mois de Juillet, et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle comporte l'examen de l'évolution économique et celui de l'emploi dans la branche ainsi que la communication prévue à l'article 52.

Article 7. - Révision des autres clauses -

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires. Elle est signifiée par lettre recommandée aux autres signataires et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles: elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.

La commission mixte se réunit sur convocation du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole dans les deux mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

Article 8. - Dénonciation -

(Avenant n° 44 du 25 mai 2018)

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 9. - Procédure conventionnelle d'interprétation -

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation, composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations ouvrières signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission se réunit dans le délai de quinze jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles qui en assure la présidence et le secrétariat.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

Article 9, paragraphes 2 et 3 ne sont pas étendus. -

Article 10. - Conciliation - Médiation -

(Avenant n° 3 du 14 Novembre 1986) "Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont soit portés devant la section régionale ou la section départementale compétente de la commission régionale de conciliation, soit soumis à la procédure de médiation.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le recours à la procédure de médiation ou à la procédure d'arbitrage s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail."

Article 11. - Participation aux commissions mixtes -

Conformément à l'Accord National du 21 janvier 1992, les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Dès qu'il a connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation de son organisation syndicale, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur.

Les modalités relatives au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacements sont définies par les dispositions de l'Accord National du 21 janvier 1992, sous réserve que le délégué de l'organisation syndicale soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention. (Avenant n° 33 du 14 septembre 2012)

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 12. - Libertés syndicale et d'opinion des travailleurs -

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 quatrième 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 et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, ne doit 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 13. - Section syndicale -

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, sans considération d'effectif, décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 14. - Délégués syndicaux -

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 du chef d'entreprise.

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 15. - Délégués 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 même Code.

Article 16. - Comité 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 quatrième du Code du Travail.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité, est déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par l'article L. 432-9 du Code du Travail, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 434-8 du même Code.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI, L'EMBAUCHAGE, LE REEMBAUCHAGE

Article 17. - Conditions d'embauchage -

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux bureaux de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Il est interdit d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'emploi des étrangers n'est possible que si ces derniers sont en situation régulière au regard du droit de séjour 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 d'emploi mentionnant la date de ladite cessation.

L'engagement définitif d'un salarié doit être précédé d'un examen médical effectué dans les conditions prévues par la législation relative à la Médecine du Travail.

Article 18. - Age d'admission aux travaux forestiers -

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 19. - Conditions de salariat -

La sous-traitance par un salarié est interdite. La proposition d'embauche par un salarié, d'autres personnes sur le chantier ne peut déboucher que sur un contrat de travail écrit conclu par le chef d'entreprise. Toute situation contraire pourrait constituer le marchandage de main-d'oeuvre sanctionné par l'article L. 152-3 du Code du Travail.

(Avenant n° 28 du 10 mars 2009)

Article 20. - Période d'essai -

Tout contrat de travail 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.

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 48 heures. Ce délai est ramené à 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 21. - Contrat de travail -

Il est établi pour chaque salarié, lors de l'embauche, un contrat de travail 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.

Contrat à temps partiel :

Le contrat de travail à temps partiel doit répondre aux conditions des articles L. 212-4-2 et suivants du Code du Travail.

Contrat à durée déterminée :

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

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.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit 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 et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, 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 tâcheron ;
- la clause résolutoire suivante : "toutefois la résiliation anticipée pour non exécution intervient si moins du tiers du travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti".

Un modèle de contrat de coupe, dont les parties peuvent s'inspirer au moment de la négociation du contrat, est annexé à la présente convention.

Le contrat de coupe comme tous les contrats de travail est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Contrats multiples :

En cas de travail en équipe ou en famille, il peut n'être établi qu'un seul contrat de coupe ; celui-ci indique alors le nom des intervenants ainsi que le mode de répartition de la rémunération entre ceux-ci en fonction du travail de chacun. A défaut de cette dernière indication, la rémunération est répartie par parts égales entre les salariés. En cas d'absence dûment notifiée, la rémunération du travail réalisé est partagée, sauf convention contraire, entre les salariés ayant travaillé.

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

Article 22. - Garantie de l'emploi -

1 - En cas de maladie, accident de la vie privée, accident de 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 six mois.

Au-delà du terme de six 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 survenance du terme du contrat à durée déterminée appréciée à la date ultime du renouvellement possible.

2 - 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 résultant d'une inaptitude physique doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis sont alors versées au salarié.

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

3 - En cas de maternité et d'adoption :

Cette garantie est définie par les articles L. 122-25 et suivants du Code du Travail.

4 - Appel sous les drapeaux

L'absence des salariés réservistes et l'absence des jeunes salariés occasionnée par la journée d'appel à la défense sont régies par les dispositions légales en vigueur. (avenant n° 33 du 14 septembre 2012).

Article 23. - Remplacement du salarié absent -

L'employeur privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses précédentes et qui se trouve dans l'obligation de le remplacer, informe le remplaçant du caractère précaire de son emploi, en recourant à un contrat à durée déterminée (cf. article 21).

TITRE IV

DUREE DU TRAVAIL ET REPOS

Article 24. - Durée hebdomadaire du travail -

(avenant n° 18 du 15 juillet 2002) « La durée normale du travail effectif est réglementée par les articles L. 713-2 à L. 719-1 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. »

(avenant n° 18 du 15 juillet 2002) « Par ailleurs, il est rappelé que la durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa ci-dessus et aux articles 6-1 et 6-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sont réunis. »

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

Article 25. - Variation annuelle de l'horaire normal -

(avenant n° 18 du 15 juillet 2002) "La durée normale du travail peut être répartie dans le cadre de l'année, dans le respect des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles modifié par l'ensemble de ses avenants. »

Article 26. - Récupération légale -

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective 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 ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, dans les 30 jours entourant la date du jour férié,
- Pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de la force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail,
- Pour intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. (avenant n° 33 du 14 septembre 2012)

Article 27. - Durée maximale du travail -

(avenant n° 18 du 15 juillet 2002) "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 du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants, notamment dans son chapitre VIII. »

Article 28. - Repos compensateur annuel obligatoire -

"Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an.

Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail modifié par ses avenants.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1.861 à 1.900	1
de 1.901 à 1.940	2
de 1.941 à 2.000	3

Les dispositions définies à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, notamment celles relatives aux modalités de décompte et de prise des jours de repos compensateur, s'appliquent à l'ensemble des employeurs appartenant au champ d'application professionnel défini à l'article 1^{er} ci-dessus. »

Article 29. - Heures supplémentaires -

(avenant n° 18 du 15 juillet 2002) "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 du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants, notamment dans son chapitre VII. »

Article 30. - Contrôle des heures de travail effectuées -

Le contrôle de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail des salariés est effectué selon les modalités définies par les dispositions des articles R 713-35 à 41 du code rural. (avenant n°33 du 14 septembre 2012).

Article 31. - Assouplissement de l'horaire de travail -

Les assouplissements prévus par l'accord national du 23 Décembre 1981 peuvent être mis en oeuvre après respect des procédures prévues aux articles 9-1 et 9-2 dudit accord.

Article 32. - Repos hebdomadaire -

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

(Avenant n° 3 du 14 Novembre 1986) La suspension du repos hebdomadaire ne peut intervenir qu'en cas de circonstances exceptionnelles et s'effectue conformément à l'article 7 du décret n° 75-957 du 17 Octobre 1975, " dans la limite de six fois par an."

Article 33. - Durée du travail des femmes et des jeunes -

La durée du travail des femmes et des jeunes ne peut être supérieure aux maxima fixés par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

TITRE V**CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET SALAIRES****Article 34.** -

(Avenant n° 6 du 18 Décembre 1989) "La qualification est fixée à partir des capacités reconnues par les diplômes ou la pratique et de l'activité effectivement exercée par le salarié.

"A - Personnel ouvrier.

NIVEAUX	COEFFICIENTS	
I A-B	100	<p>Personnel effectuant des travaux élémentaires . Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière.</p> <p>(Sans participation directe à la production. (Sans travail autonome sur machine de transformation du (produit.</p>
II C D	105 110	<p>Personnel effectuant des travaux simples. 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.</p> <p>Sans incidence sur la qualité du produit, notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple.</p> <p>Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité du produit.</p>
III E F G	115 125 135	<p>Personnel effectuant des travaux combinés. Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.</p> <p>Requérant des connaissances usuelles de calcul et lecture.</p> <p>Nécessitant des connaissances techniques.</p> <p>Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.</p>
IV H I J	150 170 200	<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes. 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 - supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.</p>

"B - Personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.).

NIVEAUX	COEFFICIENTS	
I	100	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.
II		Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.
	110	<u>1er échelon</u> - appliquant des procédures pré-établies de caractère répétitif ou données cas par cas.
	120	<u>2ème échelon</u> - pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
III		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.
	135	<u>1er échelon</u> - mise en oeuvre de procédures définies et combinées.
	150	<u>2ème échelon</u> - mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.
IV	170	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.
V		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.
	190 210	<u>1er échelon</u> - la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt. <u>2ème échelon</u> - sur l'efficacité de l'organisation interne.

<p>VI</p>	<p>240</p> <p>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><u>1er échelon</u> - Ces tâches ou travaux de par leur incidence supposant de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.</p> <p><u>2ème échelon</u> - de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.</p>
------------------	-------------------------------------	---

"C - Agents de maîtrise (A.M.)

"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 et sous le 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.

NIVEAUX	COEFFICIENTS	
I	190	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.
II	230	Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. . <u>Echelon 1</u> : 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 qualités exigées.
	270	. <u>Echelon 2</u> : Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.
III	320	Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.
	370	. <u>Echelon 1</u> : Il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production. . <u>Echelon 2</u> : Il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

"D - Cadres (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 évènements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

NIVEAUX	COEFFICIENTS	
I	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.
II	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.
III	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.
IV	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.
V	480	Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
VI	510	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.
VII	550	Personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.
VIII	600	Personnel assurant la Direction de l'entreprise."

Article 35. - Salaires -

(avenant n° 18 du 15 juillet 2002) "Sont mentionnés à l'annexe I de la présente convention, les salaires minima des salariés rémunérés au temps par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification. »

Article 36 - Majoration de salaires pour travaux pénibles, dangereux, insalubres -

Une majoration de salaire débattue de gré à gré est octroyée pour les travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Article 37. - Prime d'ancienneté -

(Avenant n° 12 du 29 Novembre 1995) « Une prime d'ancienneté est accordée à l'ensemble du personnel relevant de la présente convention. Elle est calculée selon les modalités prévues aux articles 6 et 7 de l'accord national du 28 Avril 1988 (personnel ouvrier) ou du 12 Juillet 1989 (personnel autre que le personnel ouvrier).

« Ces dispositions figurent en Annexe IV de la présente convention."

(Avenant n° 34 du 14 septembre 2012) « La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,10 € à compter du 1^{er} mai 2016 »

Article 38. - Affectation temporaire -

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la sienne perçoit 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.

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle inférieure à la sienne conserve pendant le temps de cette affectation le salaire afférent à sa catégorie.

Article 39. - Rémunération 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 comporte un abattement fixé à :

- 20 pour cent avant dix-sept ans ;
- 10 pour cent entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de six mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie "adultes" lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Article 40. - Rémunération des apprentis -

(Avenant n° 18 du 15 juillet 2002) "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 S.M.I.C., 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	Taux en % du SMIC		
	Apprentis âgés de moins de 18 ans	Apprentis âgés de 18 à 20 ans	Apprentis âgés d'au moins 21 ans
Première année	25	41	53 (1)
Deuxième année	37	49	61 (1)
Troisième année	53	65	78 (1)
(1) Ce pourcentage est à appliquer au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si celui-ci est plus favorable.			

Article 41. - Salaires des travailleurs handicapés -

Le salaire des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L5212-13 du code du travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des stipulations de la présente convention. (avenant n° 33 du 14 septembre 2012)

Article 42. - Travail du dimanche ou des jours fériés -

Les heures de travail exceptionnel effectuées les dimanches ou les jours fériés sont payées avec une majoration de 50 % sans cumul avec les majorations prévues à l'article 29.

Article 43. - Travaux à la tâche -

L'abattage des grumes d'oeuvre comprend : l'abattage, l'ébranchage, la découpe. Il doit être réalisé au ras de la marque au pied ou rez-de-terre, après ébranchage ou blanchissement du pied. La grume ne doit pas tirer à coeur lors de l'abattage. Les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel sur la souche et au pied de la grume sont compris 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 qu'une découpe intermédiaire sont effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant. La grume doit être assainie.

Les salaires afférents aux travaux à la tâche de même que les spécifications concernant les autres modes de façonnage sont fixés par l'annexe I à la présente convention.

Article 44. – Régime de prévoyance – Invalidité, Incapacité, Décès -

Il est institué un régime de prévoyance obligatoire assurant les prestations suivantes :

- Des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.
- Une pension complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole, en cas d'invalidité catégorie 2 ou 3 ou d'incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 2/3.
- Le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ».

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, à l'exclusion :

- des salariés des entreprises de travaux forestiers qui restent couverts par l'accord national du 10 juin 2008 ;
- des cadres ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Garantie Incapacité

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- * d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- * d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (M.S.A.),
- * d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation du salarié à hauteur de 40% de la rémunération brute pendant:

- 60 jours entre 6 mois et 10 ans d'ancienneté,
- 90 jours entre 10 et 20 ans d'ancienneté,
- 120 jours entre 20 et 30 ans d'ancienneté,
- 150 jours au-delà de 30 ans d'ancienneté.

(Avenant 29 du 10 mars 2009)

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle- à l'exclusion des accidents de trajet et, à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la M.S.A. et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités des Assurances Sociales sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les présentes dispositions sont mises en œuvre y compris en application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la Loi du 30 décembre 1988.

Les salariés ainsi rémunérés sont réputés remplis des droits qu'ils tiennent de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu applicable aux salariés de l'agriculture par la Loi du 30 décembre 1988.

Relais mensualisation

A l'expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalent à 75 % du salaire journalier retenu par la Caisse M.S.A. pour le calcul des indemnités journalières toujours sous déduction des prestations servies par la M.S.A..

Garantie Invalidité

La garantie débute dès la mise en invalidité par la M.S.A. 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.

La prestation est égale à 65 % du salaire brut du salarié, déduction faite des prestations servies par la Caisse de M.S.A., y compris pour les participants classés immédiatement en invalidité.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12ème des salaires bruts soumis à cotisations perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régime complémentaire 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 M.S.A. et est suspendue si la M.S.A. 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.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

- Plafond des prestations

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100 % du salaire net de référence qu'il percevait habituellement.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole.

- Encours à la date de mise en application de l'avenant

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestation.

En application de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la Loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation en cours de service,
- Le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Garantie décès

1. Capital décès

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée pour le bénéfice de cette garantie.

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 p. 100 de son salaire annuel brut, majoré de 25 p. 100 par enfant à charge, est versé à ses ayants droits y compris au titulaire d'un PACS.

Le salaire brut pris en compte est celui soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

2. Rentes éducations

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, une rente annuelle d'éducation est versée à chaque enfant à charge du salarié au moment de son décès.

Cette rente, versée à tous les enfants jusqu'à 18 ans et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent des études, est d'un montant annuel égal à :

- 50 points AGRI-Prévoyance pour un enfant de 0 à 10 ans, soit 1.006,50 € pour l'année 2007 ;
- 75 points AGRI-Prévoyance pour un enfant de 11 à 17 ans, soit 1.509,75 € pour l'année 2007 ;
- 100 points AGRI-Prévoyance pour un enfant de 18 à 25 ans, soit 2.013,00 € pour l'année 2007.

Le montant de ces rentes est revalorisé chaque année.

3. Indemnité frais d'obsèques

Une indemnité frais d'obsèques est attribuée au salarié en cas de décès :

- de son conjoint non séparé de corps ou de son concubin justifiant de deux années de vie commune

- d'un enfant à sa charge.

Son montant est égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur.

Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation pour la garantie décès et incapacité permanente professionnelle est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Dispositions relative à la portabilité.

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (Dispositions figurant en annexe V de la convention collective pour information).

Pour bénéficier des prestations le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

Cotisation

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI - Prévoyance - 21, rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations versées aux salariés concernés, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est pour les deux premières années d'application de 1,54%, à raison de 0,80% pour les employeurs et 0,74% pour les salariés.

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies au-delà des deux premières années d'application sera de 1,37%, à raison de 0,71% pour les employeurs et 0,66% pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie,
- d'autre part de l'intégralité des risques accident du travail,

est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

- Pendant les deux premières années d'application

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Incapacité Temporaire + Relais	0,88	0,50	0,38
Invalidité	0,26	0,12	0,14
Décès	0,40	0,18	0,22
<u>Total</u>	1,54	0,80	0,74

- Au-delà des deux premières années d'application

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Incapacité Temporaire + Relais	0,75	0,43	0,32
Invalidité	0,22	0,10	0,12
Décès	0,40	0,18	0,22
<u>Total</u>	1,37	0,71	0,66

Adhésion

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

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord 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 tenu(e)s d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties globalement aussi favorables ou supérieures que celles définies dans l'accord.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance globalement de niveau inférieur à la date d'application du présent accord, disposent d'un délai maximum de 15 mois pour rejoindre le dispositif conventionnel établi par le présent accord et géré par AGRI - Prévoyance afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

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 globalement aussi favorable que celui prévu pour le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord

Clause de réexamen

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'en réexaminer, 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 dénonciation de la Convention Collective ou du présent avenant, de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service seront maintenues par l'organisme quitté à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Les partenaires sociaux en application de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

En tout état de cause, en case 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.

Accord de gestion spécifique

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord pourront faire l'objet d'un protocole de gestion séparé qui pourra définir entre l'organisme de prévoyance et les partenaires sociaux :

- la constitution d'un conseil paritaire de surveillance,
- les réunions et le rôle du conseil paritaire de surveillance,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,
- l'élaboration et la communication de tableaux de bord sur le suivi du régime et des garanties prévues. »

Article 45. - Paiement des salaires -

Le paiement des salaires au temps est effectué une fois par mois 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, un règlement mensuel est effectué sur la base de 80 % du travail réalisé ; le versement du solde intervient après réception définitive faite en présence des parties constatant que tous les travaux prévus au contrat ont bien été réalisés.

Des acomptes peuvent être versés sur demande du salarié.

Pour les travaux rémunérés à la tonne, les bûcherons ont, sur leur demande, communication des bulletins de pesée.

En cas de litige sur la réception des bois, les parties peuvent saisir une commission départementale composée de quatre personnes comprenant deux employeurs et deux salariés relevant de la profession forestière.

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

Article 46. - Bulletin de paie -

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération un bulletin de paie comportant les indications prévues à l'article R.143-2 du Code du Travail.

Article 47. - (Abrogé par l'avenant n° 18 du 15 juillet 2002)

TITRE VI

CONGES

Article 48. - Congés payés -

Les congés payés annuels sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 223-1 et suivants du Code du Travail.

La période de congés payés est fixée au 1er Mai au 31 Octobre de chaque année.

(Avenant n° 3 du 14 Novembre 1986) "Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date des départs en congé fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués, ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ" ; la date de retour est impérative, toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf en cas de force majeure, constitutive de faute susceptible de sanction.

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 de façon permanente pour une entreprise perçoivent à l'occasion de chaque paie une indemnité de congés payés égale à 10,9 pour cent de leur rémunération de base hors frais de mécanisation mais en incluant l'indemnité des jours fériés, soit 11,30 pour cent pour la rémunération de base hors frais de mécanisation.

Article 49. - Autres congés -

"a) Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

"Les jeunes travailleurs salariés et apprentis âgés de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an dans les conditions prévues aux articles L. 225-1 et suivants et R. 225-1 et suivants du Code du Travail.

"b) Congés de formation économique, sociale et syndicale.

"Des congés sont accordés aux salariés qui en formulent la demande, dans la limite de 12 jours par an, pour la formation économique, sociale et syndicale, et de 18 jours par an pour les animateurs de stages et de sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

"La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours et ne s'impute pas sur celle du congé annuel.

"Ces congés donnent lieu à rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés.

"Ils sont pris dans les conditions et suivant les procédures définies aux articles L. 451-1 et suivants, L. 452-1 et suivants et R. 451-1 et suivants du Code du Travail."

c) Congés de formation.

Le congé de formation permet à tout travailleur de suivre, à son initiative et à titre individuel, quel que soit l'effectif de l'entreprise, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Les conditions d'attribution et de rémunération du congé de formation sont définies aux articles L. 931-1 et suivants du Code du Travail.

d) Congés pour événements familiaux.

(Avenant n° 44 du 25 mai 2018)

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 événements 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.

f) Autres congés.

Les autres congés tels que :

- le congé parental d'éducation,
- le congé pour création d'entreprise,
- le congé sabbatique,
- le congé de formation des conseillers prud'hommes, etc.

sont régis par la réglementation en vigueur notamment les dispositions du Code du Travail.

Article 50. - Absences des travailleurs au temps -

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général telles que : conseiller prud'homal, administrateur de Caisse de Mutualité Sociale Agricole ou de Chambre d'Agriculture, conseiller municipal, membre assesseur d'un tribunal des affaires de Sécurité Sociale ou d'une commission régionale agricole d'inaptitude au travail, membre d'une commission de conciliation, etc. dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ces fonctions. Il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié payé au temps doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins quarante huit heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit informer ou faire informer son employeur dans les quarante huit heures, et fournir dans les meilleurs délais l'avis d'arrêt de travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée peut être constitutive d'une faute susceptible de sanctions.

Article 51. - Jours fériés -

(Avenant n° 18 du 15 juillet 2002) « Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise, selon les modalités prévues au chapitre IV de l'accord de 1981 modifié par l'ensemble de ses avenants et plus particulièrement en application des articles 4.3 et 4.4. »

Sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article L. 222-6 du Code du Travail en ce qui concerne le 1er Mai, l'indemnité n'est versée au salarié rémunéré au temps que s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédent le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

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

TITRE VII

HYGIENE ET SECURITE

Article 52. - Hygiène et sécurité -

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.

Dans le cadre de la réunion annuelle prévue à l'article 6, une communication est donnée sur les accidents graves survenus dans les activités concernées par la présente convention ainsi que sur les situations dangereuses pour lesquelles certains salariés auraient été amenés à suspendre leur travail.

Article 53. - Equipement de sécurité -

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.

Aux termes de l'arrêté du 1er 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.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, il est recommandé aux employeurs de mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port peut devenir obligatoire après avis médical.

Article 54. - Fourniture de l'équipement -

Les employeurs sont tenus de mettre à disposition des salariés concernés les équipements de sécurité. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement 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 de 1 pour cent du salaire de base hors frais de mécanisation est accordée. Pour cette dernière catégorie de personnel, lorsqu'une partie ou la totalité de l'équipement est à remplacer, l'employeur peut consentir un prêt sans intérêt pour l'achat de l'équipement à renouveler. Ce prêt est remboursé lors des prestations effectuées.

Article 55. - Travail des femmes et des jeunes -

Les femmes et les jeunes ne peuvent être employées aux travaux réputés dangereux ou insalubres (article L. 234-2 et suivants du Code du Travail) et au transport des charges lourdes (article R. 234-6 du Code du Travail).

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Avenant n° 30 du 9 février 2010)*

Article 56 – Préavis de rupture

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 jusqu'à deux ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 mois pour les salariés ouvriers qui ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial, technique
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadres.

La durée de ce préavis peut être augmentée ou réduite par accord préalable des parties qui le constateront par écrit.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article L 5213-9 du code du travail concernant la durée du préavis des travailleurs handicapés visés à l'article L 5212-13 du code du travail. »

(Avenant n° 28 du 10 mars 2009)

Article 57. - Indemnité compensatrice de préavis -

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectuée.

Si le salarié démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il doit à son employeur une indemnité égale à 50 pour cent du salaire correspondant à la période de préavis restant à courir.

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectuée.

Si le salarié démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il doit à son employeur une indemnité égale à cinquante pour cent du salaire correspondant à la période de préavis restant à courir.

L'employeur ne peut pas opérer lui même une compensation entre le salaire dont il est redevable et l'indemnité de non respect du préavis due par le salarié et fixée dans le présent article.

Article 58. - Cessation du contrat -

Le licenciement ou la constatation de la rupture du contrat par l'employeur donne lieu à convocation du salarié par lettre recommandée indiquant l'objet de la convocation, à un entretien préalable puis à notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions prévues aux articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

Article 59. - Licenciement pour cause économique -

Tout licenciement pour cause économique doit être effectué en conformité avec le chapitre premier du titre II du livre III du Code du Travail. Le projet de licenciement est communiqué pour consultation au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant d'être soumis pour autorisation au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles compétent.

Article 60. - Indemnité de licenciement -

(Avenant n° 44 du 25 mai 2018)

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 61. - Cessation du contrat à durée déterminée -

Les règles relatives à la cessation du contrat à durée déterminée sont celles fixées aux articles L. 122-3-5 et suivants du Code du Travail y compris le versement éventuel de l'indemnité de fin de contrat.

Article 62. - Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons -

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

Toutefois, le bûcheron-tâcheron employé de façon permanente et continue pour la même entreprise par des 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 verser au moment du règlement des travaux une indemnité correspondant, par année passée au service de l'entreprise, à 1/120 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 :

- en cas d'arrêt du chantier à l'initiative du salarié, du non-paiement de l'indemnité prévue ci-dessus ;
- en cas de licenciement, du versement par l'employeur d'une indemnité correspondant au montant des travaux non exécutés prévus au contrat.

Article 63. - Attestation de cessation de travail -

Aux fins de faciliter la recherche d'emploi, il doit être établi à la demande du travailleur, 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.

Article 64. - Certificat de travail -

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat conformément à l'article L. 122-16 du Code du Travail.

TITRE IX

REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DE PREVOYANCE

MEDECINE DU TRAVAIL

Article 65. - Régime de retraite et de prévoyance -

Tout employeur doit adhérer pour ses salariés non cadres à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministère de l'Agriculture, en application de l'article 1050 du Code Rural.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette et de taux applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par la convention nationale de retraite du 24 Mars 1971, ses annexes et ses avenants.

La répartition de la cotisation afférente à cette prestation est subie à raison de 60 pour cent pour les employeurs et de 40 pour cent pour les salariés, sauf dispositions différentes plus favorables aux salariés.

(Avenant n° 3 du 14 Novembre 1986) "Les personnels répondant à la définition de la convention du 2 Avril 1952 (agents de maîtrise, cadres et assimilés) sous la réserve prévue à l'arrêté d'extension, seront affiliés à la C.P.C.E.A., y compris les chefs d'équipe appartenant à la 5ème catégorie, b, de la classification des emplois des salariés des exploitations forestières et des salariés des scieries agricoles."

Article 66. - Médecine du travail -

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail.

Pour les salariés payés au temps, la durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail. Les intéressés doivent présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

Pour les salariés payés à la tâche, l'indemnité est égale à 2 pour cent de sa rémunération hors frais de mécanisation.

TITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 67. - Date d'application -

La présente convention est applicable à compter du 1er Décembre 1985.

Article 68. - Dépôt, extension -

La présente convention sera déposée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles d'ILLE-et-VILAINE.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Fait à RENNES, le 15 Octobre 1985

Pour le Syndicat des Exploitants
Forestiers et Scieurs de BRETAGNE

Pour le Syndicat des Marchands
de Bois d'ILLE-et-VILAINE

M. HAMON

J. GRUET

Pour l'Union Régionale des Syndicats
de la Propriété Forestière

Pour l'Union Régionale
C.F.T.C.

J. de la VILLEON

J. LE LUDEC

Pour la Fédération Générale Agro-alimentaire
C.F.D.T. de la Région de BRETAGNE

Pour la Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs
et des activités annexes Force Ouvrière

Y. LE JEUNE

D. MORICEAU

SALAIRES au TEMPS à compter du 1^{er} juin 2018
(Article 35 de la Convention Collective)

- PERSONNEL OUVRIER -

Taux de salaire brut horaire minimal en Euro

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire Minimal au 1 ^{er} juin 2018
I	A - B	100	9,88 €
II	C	105	9,90 €
	D	110	9,93 €
III	E	115	9,96 €
	F	125	9,98 €
	G	135	10,00 €
IV	H	150	10,05 €
	I	170	10,52 €
	J	200	11,58 €

- PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE -

Taux de salaire brut horaire minimal en Euro

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire Minimal au 1 ^{er} juin 2018
I	1	100	9,88 €
II	1	110	9,93 €
	2	120	9,97 €
III	1	135	10,00 €
	2	150	10,05 €
IV	1	170	10,52 €
V	1	190	11,21 €
	2	210	11,93 €
VI	1	240	13,16 €
	2	270	13,99 €

- AGENT de MAITRISE. -

Taux de salaire brut horaire minimal en Euro

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire Minimal au 1 ^{er} juin 2018
I	1	190	11,21 €
II	1	230	12,59 €
	2	270	13,99 €
III	1	320	15,72 €
	2	370	17,43 €

- CADRES -

Taux de salaire brut horaire minimal en Euro

Niveau	Coefficient	Salaire Minimal au 1 ^{er} juin 2018
1	280	14,40 €
2	360	17,09 €
3	420	19,16 €
4	460	20,56 €
5	480	21,24 €
6	510	22,29 €
7	550	23,66 €
8	600	25,42 €

SALAIRES à la TACHE à compter du 1^{er} juin 2018
(article 43 de la Convention Collective)

	HORS FRAIS DE MECANISATION	FRAIS DE MECANISATION	TOTAL FRAIS DE MECANISATION INCLUS
<u>FEUILLUS DURS</u>			
- Coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (indépendamment du façonnage du houppier) le m3	4,36 €	1,25 €	5,61 €
- Taillis sous futaie le m3	4,83 €	1,25 €	6,08 €
- Coupe champêtre le m3	5,45 €	1,25 €	6,70 €
<u>PEUPLIERS et AUTRES FEUILLUS TENDRES</u> (avec mise en andains) le m3			
	2,58 €	1,25 €	3,83 €
<u>RESINEUX</u> (avec mise en andains) le m3	2,65 €	1,25 €	3,90 €
Poteaux de lignes P.T.T., E.D.F. le m3	Rémunération	fixée	de gré à gré
<u>BILLONS de SCIAGE</u> toutes essences (sur mesure d'usage 10 %)			
* Dimensions égales ou inférieures à 1,5 m le stère	3,16 €	2,16 €	5,32 €
* Dimensions supérieures à 1,5 m le stère	2,49 €	2,16 €	4,65 €
Bois de feu en 1 mètre le stère	4,39 €	2,16 €	6,55 €
Bois de trituration en 1 mètre le stère	3,62 €	2,16 €	5,78 €
Bois de trituration en 2 mètres le stère	2,93 €	2,16 €	5,09 €
Bois de trituration à la tonne	5,45 €	3,82 €	9,27 €
TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (Rémunération fixée de gré à gré)			
* Abattage à culée noire			
* Ecorçage forestier			
* Filets supplémentaires (le trait est défini en fonction du prix de base d'abattage de la grume de même essence de 10 à 15 % suivant grosseur)			
* Démantèlement des houppiers mise en andains ou en tas (bois durs)			
* Brûlage.			

Modèle de CONTRAT DE COUPE pour les BUCHERONS TACHERONS

M..... employeur et M..... bûcheron tâcheron
 (raison sociale, adresse) (nom, prénom, adresse)

ont conclu un contrat de travail limité à l'exploitation de la coupe suivante :)

(lieu dit et n° des parcelles cadastrales)

(limites)

(superficie approximative ou volume de travail)

pour les travaux ci-après :

- | | | | |
|---|---------------------------|--------------------------|---|
| ❖ | préparation du terrain | <input type="checkbox"/> | |
| ❖ | débroussaillage | <input type="checkbox"/> | |
| ❖ | abattage | <input type="checkbox"/> | <i>dans le respect des conditions</i> |
| ❖ | façonnage et présentation | <input type="checkbox"/> | <i>figurant au cahier des charges</i> |
| ❖ | remise en état | <input type="checkbox"/> | <i>du vendeur ou notifiées ci-après :</i> |
| ❖ | brûlage | <input type="checkbox"/> | |
| ❖ | | <input type="checkbox"/> | |
| ❖ | | <input type="checkbox"/> | |

Le présent contrat sera exécuté à partir du

Il expirera avec l'achèvement de la coupe et au plus tard le

Toutefois, la résiliation anticipée pour non exécution interviendra si moins du tiers du travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti.

Les conditions de rémunération sont les suivantes :

.....

Les travaux sus-indiqués impliquent, aux termes de l'arrêté du 1er mars 1984, l'obligation du port d'un casque de couleur vive avec visière et de chaussures ou bottes de sécurité et la possession d'une trousse à pharmacie. Toute infraction est constitutive de faute susceptible de sanction.

La conformité de l'équipement de sécurité mis à disposition par l'employeur

proposé par le bûcheron

a été vérifié le (avant le début des travaux).

La Convention Collective applicable est celle de

Lu et approuvé

(*inscription manuscrite des parties*)

Signature

Fait en deux exemplaires, le

(1) non étendu

CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL
PERSONNEL OUVRIER DES SCIERIES AGRICOLES
Accord National du 28 Avril 1988

.....

Article 6

Prime d'ancienneté du personnel ouvrier

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

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

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

.....

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.

Les salariés embauchés à temps partiel perçoivent une prime d'ancienneté calculée sur les bases précédentes, mais modulée suivant le rapport des heures prévues par contrat à 169 heures.

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 énoncé.

Article 7

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.

CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL
PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES
(Personnel autre que le personnel ouvrier)
Accord National du 12 Juillet 1989

.....

Article 6

Prime d'ancienneté

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

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

La prime d'ancienneté est versée mensuellement ; elle 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.

.....

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.

Article 7

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.

Dispositions légales sur la portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1o Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2o Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3o Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4o Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5o L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6o L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.