

**Convention collective de travail
du 27 juin 1988 concernant les
salariés des scieries agricoles
et des exploitations forestières
de la région Rhône-Alpes**
(excepté le département de la Loire)

IdCC : 8822

Liste chronologique des avenants

- n° 1 du 24 mars 1989
- n° 2 du 30 juin 1989
- n° 3 du 2 avril 1990
- n° 4 du 1^{er} février 1991
- n° 5 du 13 mai 1991
- n° 6 du 2 mars 1992
- n° 7 du 2 mars 1992
- n° 8 du 11 février 1994
- n° 9 du 9 février 1995
- n° 10 du 9 février 1995
- n° 11 du 7 mars 1996
- n° 12 du 7 mars 1996
- n° 13 du 18 mars 1997
- n° 14 du 17 avril 1998
- n° 15 du 9 avril 1999
- n° 16 du 9 avril 1999
- n° 17 du 14 avril 2000
- n° 18 du 10 mai 2001
- n° 19 du 11 juin 2002
- n° 20 du 11 juin 2002
- n° 21 du 23 juin 2003
- n° 22 du 30 avril 2004
- n° 23 du 8 avril 2005
- n° 24 du 28 avril 2006
- n° 25 du 5 octobre 2007
- n° 26 du 5 novembre 2007 (*régime de prévoyance*)
- n° 27 du 8 octobre 2010
- n° 28 du 2 mai 2011
- n° 29 du 2 mai 2012
- n° 30 du 21 novembre 2013
- n° 31 du 21 novembre 2013
- n° 34 du 10 juin 2016
- n° 35 du 21 avril 2017
- n° 36 du 21 avril 2017 (*régime de prévoyance*)
- n° 37 du 14 mai 2019 (art.47 : Mesures de sécurité concernant les travaux d'abattage et de débardage)
- n° 38 du 14 mai 2019
- n°39 du 25 mars 2021
- n°40 du 3 février 2022
- n° 41 du 12 janvier 2023
- n° 42 du 7 septembre 2023
- n° 43 du 11 janvier 2024
- n°44 du 10 avril 2025
- n°45 du 3 février 2026

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
SIGNATAIRES	1
 Titre I - GENERALITES	
Article 1 Champ d'application	2
Article 2 Durée de la convention	2
Article 3 Révision des salaires et des classifications	2
Article 4 Révision des autres clauses	2
Article 5 Dénonciation	2
Article 6 Procédure conventionnelle d'interprétation	3
Article 7 Règlement des conflits collectifs	3
Article 8 Participation aux commissions	3
Article 9 Incidence sur les contrats antérieurs	3
Article 10 Egalité professionnelle	4
 Titre II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL	
Article 11 Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical	4
Article 12 Absence pour exercice de fonctions syndicales	4
Article 13 Représentation syndicale	4
Article 14 Représentation du personnel	5
Article 15 Collèges électoraux	6
Article 16 Subvention au comité d'entreprise	6
Article 17 Formation à la sécurité des membres du C.H.S.C.T.	6
 Titre III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE	
Article 18 Conditions d'embauchage	6
Article 19 Période d'essai	7
Article 20 Contrat de travail	7
Article 21 Contrat de travail forestier	8
Article 22 Garantie de l'emploi	9
Article 23 Remplacement du salarié absent	9
 Titre IV - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	
Article 24 Les classifications des emplois sont définies comme suit :	
1) Agents de production	10
2) Personnel administratif	11
3) Personnel technique et technico-commercial	12
4) Personnel d'encadrement	12
Article 25 Correspondances entre diplôme professionnel et qualification	13
 Titre V - DUREE DU TRAVAIL	
Article 26 Durée du travail	14
Article 27 Repos hebdomadaire	14
Article 28 Durée du travail des femmes et des jeunes	14

Titre VI - CONGES ET JOURS FERIES

Article 29	Congés payés	14
Article 30	Autres congés	17
Article 31	Régime des absences	18
Article 32	Jours fériés	18

Titre VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 33	Préavis ou délai-congé	19
Article 34	Indemnité compensatrice de préavis	20
Article 35	Cessation du contrat	20
Article 36	Licenciement économique	20
Article 37	Licenciement des salariés protégés	20
Article 38	Indemnité de licenciement	20
Article 39	Temps d'absence pour recherche d'un nouvel emploi	21
Article 39 bis	Indemnité de départ à la retraite	21
Article 40	Cessation du contrat à durée déterminée	22
Article 41	Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons	22
Article 42	Rupture pour force majeure	23
Article 43	Attestation de cessation de travail	23
Article 44	Certificat de travail	23

Titre VIII - HYGIENE ET SECURITE

Article 45	Hygiène et sécurité	23
Article 46	Equipements de sécurité	23
Article 47	Mesures de sécurité concernant les travaux d'abattage et de débardage	24
Article 48	Travail des femmes et des jeunes	25
Article 49	Médecine du travail	25

Titre IX - CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL A LA TACHE

Article 50	Qualité des tâcherons	26
Article 51	Obligations réciproques	26
Article 52	Travaux accessoires ou exceptionnels	26
Article 53	Qualité du travail	27

Titre X - SALAIRES - PRIMES

Article 54	Salaires	27
Article 55	Majoration de salaire	27
Article 56	Prime d'ancienneté	27
Article 57	Déménagement et logement à proximité du chantier forestier	29
Article 58	Déplacements des salariés forestiers	29
Article 59	Affectation temporaire	29
Article 60	Rémunération des jeunes travailleurs	29
Article 61	Rémunération des apprentis	30
Article 62	Salaires des travailleurs handicapés	30
Article 63	Régime de prévoyance "Incapacité - Invalidité"	30
Article 63 bis	Régime de prévoyance "Décès"	32
Article 64	Païement des salaires	34
Article 65	Bulletin de paie	35
Article 66	(abrogé)	

Titre XI - RETRAITE

Article 67	Régime de retraite et de prévoyance	35
------------	---	----

Titre XII - DISPOSITIONS FINALES

Article 68	Date d'application	36
Article 69	Dépôt – Extension	36

Annexe I	Salaires minimaux	37
-----------------	-------------------------	----

Annexe II	Rémunérations minimales des salariés forestiers à la tâche	38
------------------	--	----

Annexe III	Modèle de contrat de coupe pour les bûcherons-tâcherons	43
-------------------	---	----

Annexe IV	Modèle d'une feuille de paie bûcheron-tâcheron	44
------------------	--	----

Annexe V	Rémunérations minimales des apprentis	45
-----------------	---	----

**CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL du 27 juin 1988
concernant les scieries agricoles et les exploitations forestières
de la région Rhône-Alpes (excepté le département de la Loire)**

ENTRE :

- ♦ La chambre syndicale des marchands de bois et scieurs du Dauphiné et le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Isère,
- ♦ Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie,
- ♦ La chambre syndicale des marchands de bois et scieurs de la Haute-Savoie,
- ♦ Le groupement départemental des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain,
- ♦ La chambre syndicale des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche,
- ♦ Le syndicat des propriétaires forestiers, sylviculteurs de l'Isère,
- ♦ Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône,

d'une part,

ET :

- ♦ Le représentant des Unions départementales C.G.T.] de l'Ain, de l'Ardèche,
- ♦ Le représentant des Unions départementales C.F.D.T.] de la Drôme, de l'Isère,
- ♦ Le représentant des Unions départementales F.O.] du Rhône, de la Savoie
- ♦ Le représentant des Unions départementales C.F.T.C.] et de la Haute-Savoie
- ♦ Le représentant du Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIVIT :

TITRE I

GENERALITES

Article 1

Champ d'application

La présente convention fixe les rapports entre les employeurs et les salariés des scieries et des exploitations de bois relevant du régime de protection sociale agricole au sens de l'article 1144.3° du code rural, à l'exclusion des travaux de reboisement et de sylviculture et des travaux d'équipement forestier.

La présente convention s'étend aux départements de l'AIN, de l'ARDECHE, de la DROME, de l'ISERE, du RHONE, de la SAVOIE et de la HAUTE-SAVOIE.

Article 2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision des salaires et des classifications

Les organisations signataires de la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, en principe avant le 31 mars, et au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner l'opportunité de réviser les classifications.

La négociation annuelle comporte l'examen de l'évolution économique et celui de l'emploi dans la branche.

Article 4

Révision des autres clauses

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

La commission mixte se réunit sur convocation dans les 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

Article 5

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée, moyennant un préavis de 4 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 6

Procédure conventionnelle d'interprétation

Aux fins de lever les difficultés d'interprétation toujours possibles, 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 15 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.

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

Article 7

Règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont réglés conformément aux dispositions du titre II du livre cinquième du code du travail.

Article 8

Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés par leur organisation syndicale à participer aux commissions prévues par la présente convention.

L'autorisation d'absence doit être demandée à l'employeur dès réception de la convocation. En cas de refus de l'employeur, motivé par une raison technique majeure, la réponse doit être notifiée par écrit à l'intéressé dans les deux jours.

Une même organisation syndicale de salariés ne peut désigner plus d'un de ses représentants au sein d'une même entreprise.

Dans la limite de deux journées par an, un représentant par organisation syndicale (Avenant n° 1 du 24 mars 1989) "représentative" a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Le salarié concerné reçoit sa rémunération de son employeur sur présentation de la convocation visée par le Président ou le Secrétaire de la commission.

L'indemnisation des frais de déplacement est effectuée par l'employeur sur la base du tarif SNCF 2ème classe dans la limite de 150 francs.

Article 9

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.

Article 10

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, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 11

Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat 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 notamment 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 ce dernier.

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

Ces dispositions étant d'ordre public, toute mesure prise par l'employeur à l'encontre des obligations précédentes peut être sanctionnée et donner lieu à versement de dommages et intérêts.

Article 12

Absence pour exercice de fonctions syndicales

Sur présentation du mandatement syndical au moins une semaine à l'avance, l'employeur accorde aux salariés, dans la limite d'un mandataire par entreprise, le temps d'absence nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale.

Ces absences ne sont pas rémunérées ; elles peuvent être récupérées si les parties en conviennent dans un délai de 3 mois, à compter du retour du salarié. Les heures de récupération sont alors payées au tarif des heures normales.

Article 13

Représentation syndicale

La représentation syndicale et les modalités d'exercice du droit syndical s'appliquent dans les conditions définies par la loi.

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Le délégué syndical désigné par un syndicat, le représente auprès du chef d'entreprise.

Une section syndicale peut être constituée au sein de chaque entreprise sans considération d'effectif par chaque syndicat représentatif.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 1000, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale, désignent un délégué syndical.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale 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 supplémentaire d'heures de délégation.

Article 14

Représentation du personnel

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des délégués du personnel, des membres du Comité d'Entreprise, des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont celles prévues par le code du travail.

a) Le délégué du personnel a pour mission :

↳ de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

↳ de saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

↳ de remplacer le C.H.S.C.T. dans toutes ses fonctions quand il n'en existe pas ; d'exercer certaines des attributions du Comité d'Entreprise quand celui-ci n'a pas pu être créé.

b) Le Comité d'Entreprise :

↳ assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement ;

↳ assure une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

c) Le C.H.S.C.T. a pour mission :

↳ de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant même temporairement dans l'entreprise.

↳ de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Article 15

Collèges électoraux

Sauf dispositions particulières énoncées par protocole d'accord, les représentants du personnel sont élus par collèges électoraux.

Lorsque l'effectif salarié ne dépasse pas 25 personnes, le collège est unique.

Lorsque l'effectif salarié est inférieur à 200 personnes, deux collèges seront constitués, le premier regroupant les ouvriers et agents de production, le second comprenant le personnel administratif, technique, commercial et d'encadrement.

Lorsque l'effectif salarié est supérieur à 200 personnes, trois collèges seront constitués, le dernier représentant spécifiquement l'encadrement.

Article 16

Subvention au Comité d'Entreprise

Le chef d'entreprise verse au Comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article L.432-9 du code du travail, le financement des oeuvres sociales et culturelles est assuré par une subvention dont le montant est déterminé par un accord au sein de l'entreprise et qui inclut les subventions et les dépenses d'oeuvres sociales et culturelles qui existeraient au moment de la signature de la présente convention.

Article 17

Formation à la sécurité des membres du C.H.S.C.T.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres du C.H.S.C.T. peuvent bénéficier sur leur demande d'un congé de formation de 3 jours imputables sur les congés de formation économique, sociale et syndicale, pour suivre des enseignements dispensés par tous organismes agréés. Le financement de cette formation sera assuré par l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues par la réglementation pour les entreprises de 300 salariés et plus, et dans la mesure de l'imputation sur les fonds de formation continue des frais de formation.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 18

Conditions d'embauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre non directement satisfaits aux bureaux de l'ANPE ou autres organismes de placement. 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. La présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail est obligatoire pour l'embauche des travailleurs forestiers.

L'engagement définitif d'un salarié doit être précédé d'un examen médical d'embauche comportant, notamment, des tests audiométriques.

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses. Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de la formation, sont autorisés, sous réserve d'avoir obtenu une dérogation du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles :

- ↳ à utiliser les machines dangereuses pour effectuer des travaux forestiers sur les chantiers ;
- ↳ en ce qui concerne les scieries, à utiliser les machines à bois relevant de la catégorie "machines dangereuses".

Article 19

Période d'essai

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée et, sauf accord contraire écrit entre les parties lors de l'embauche, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois de travail effectif pour les agents de production et le personnel administratif, deux mois pour le personnel technique, commercial et la maîtrise, trois mois pour les cadres.

Toutefois, la période d'essai des conducteurs de camions poids lourds et d'engins de levage ou de manutention, des affûteurs et des mécaniciens d'entretien est portée à deux mois. Cette même durée est requise pour les conducteurs d'engins de débardage, de débusquage ou de récolte.

Le contrat de coupe du bûcheron-tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

En l'absence de mention expresse dans le contrat de travail, la rupture de l'engagement pendant la période d'essai intervient :

- ↳ soit à l'issue d'un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés par tranche de mois prévus pour la période d'essai,
- ↳ soit immédiatement ; dans ce cas, la partie qui rompt doit à l'autre une indemnité correspondant à la rémunération de la durée prévue ci-dessus.

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.

Article 20

Contrat de travail

Il est établi pour chaque salarié, lors de l'embauche ou au plus tard dans les huit jours, un contrat de travail écrit en deux exemplaires originaux 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 d'emploi,
- * 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,
- * la référence à la présente convention et au règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Le contrat à temps partiel répond aux conditions du code du travail.

Le contrat à durée déterminée répond aux conditions du code du travail.

Toute modification d'un élément fondamental du contrat de travail, par l'une des parties, doit être acceptée par l'autre. Cet accord fait l'objet d'un avenant écrit et signé au texte d'origine.

Article 21

Contrat de travail forestier

a) 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.122-1-1 du code du travail.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- ↳ la localisation et l'importance de la coupe ;
- ↳ la description de 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 d'un tiers du volume du travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti".

(Avenant n° 1 du 24 mars 1989) "Un exemple de contrat de coupe est annexé à la présente convention. Ce document n'a aucun caractère obligatoire. Les parties restent libres de définir la forme du contrat correspondant à chaque situation".

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.

b) Contrat collectif

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 collectif.

Article 22

Garantie de l'emploi

1) En cas de maladie non professionnelle, accident de la vie privée, accident du trajet :

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

Après une durée de 6 mois, renouvelable une fois, avec accord des parties, 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 6 autres mois d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait à se libérer. En cas de difficulté sur le renouvellement, le conflit sera soumis à l'inspection du travail.

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

2) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

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 un emploi équivalent.

L'impossibilité de reprise du salarié accidenté résultant d'une inaptitude physique, constatée dans les formes prévues à l'article L.122-32-5 du code du travail, 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 apprécié à la date ultime du renouvellement possible.

3) En cas de maternité ou d'adoption :

Cette garantie est définie par le code du travail.

4) En cas de retour du service national :

Cette garantie est définie par le code du travail.

Article 23

Remplacement du salarié absent

L'employeur privé des services du travailleur, notamment dans le cas des hypothèses de l'article 22 et qui se trouve dans l'obligation de le remplacer, doit informer le remplaçant du caractère précaire de son emploi.

TITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 24

Les classifications des emplois sont définies comme suit :

- 1) AGENTS DE PRODUCTION
- 2) PERSONNEL ADMINISTRATIF
- 3) PERSONNEL TECHNIQUE ET COMMERCIAL
- 4) PERSONNEL D'ENCADREMENT

coefficients
hiérarchiques

1) AGENTS DE PRODUCTION

Niveau 1

Personnel effectuant des travaux élémentaires.

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

- | | | |
|-----------|--|-----|
| AB | <ul style="list-style-type: none"> - Sans participation directe à la production 100 - Sans travail autonome sur machine de transformation du produit | 100 |
|-----------|--|-----|

Niveau 2

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.

- | | | |
|----------|---|-----|
| C | - Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple | 105 |
| D | - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit | 110 |

Niveau 3

Personnel effectuant des travaux combinés.

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

- | | | |
|----------|--|-----|
| E | - Requirant des connaissances usuelles de calcul et de lecture | 115 |
| F | - Nécessitant des connaissances techniques | 125 |
| G | - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation | 135 |

Niveau 4

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 par un réglage continu sur la machine.

H -	Dont il définit le mode opératoire	150
I -	Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier	170
J -	Et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées	200

2) PERSONNEL ADMINISTRATIFNiveau 1

Personnel effectuant, sans qualification ni expérience professionnelle, des travaux élémentaires.

Travaux ou tâches d'exécution facile sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées.

AB	- Sans initiative de la part de l'intéressé	100
	- Aide à un personnel de qualification supérieure	

Niveau 2

Personnel effectuant des travaux simples.

Travaux ou tâches courants sans difficultés particulières dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage.

C -	Moins de 6 mois d'expérience professionnelle	105
D -	Plus de 6 mois d'expérience professionnelle	110

Niveau 3

Personnel effectuant des travaux simples mais combinés.

Travaux ou tâches d'exécution relevant d'une pratique professionnelle.

E -	Aptitude à l'identification et à la transposition de données	115
F -	Pratique des techniques courantes sur matériel disponible, notamment le suivi et le traitement de l'information	125
G -	Pratique des connaissances professionnelles de la fonction	135

Niveau 4

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes.

Travaux ou tâches mettant en application des connaissances professionnelles liées à l'utilisation de machines, méthodes ou organisations administratives et :

H -	Maîtrise des connaissances professionnelles de la fonction	150
I -	Supervise et contrôle les informations émises ou utilisées	170
K -	Assume la responsabilité d'émission ou d'utilisation des informations	220

3) PERSONNEL TECHNIQUE ET TECHNICO-COMMERCIAL

Niveau 4

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux d'études, de recherches, de prospectives.

Travaux professionnels de haut niveau technique pour lesquels des bases théoriques et une maîtrise des éléments, analyses ou comportements sont indispensables. Ce niveau requiert des études spécifiques et/ou une aptitude certaine à la communication.

- | | | |
|------------|---|-----|
| L - | Travaillant sous la direction d'un autre technicien, d'un ingénieur ou d'un cadre | 180 |
| M - | Livré à sa seule initiative | 200 |

Niveau 5

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux de recherches appliquées.

Ces travaux de très haut niveau technique, importants pour l'entreprise par leur incidence sur l'organisation, le développement, l'innovation, exigent un niveau de connaissances acquises par des études techniques ou scientifiques ou par une expérience antérieure reconnue.

- | | | |
|------------|--|-----|
| N - | L'initiative et les propositions faites correspondent aux objectifs assignés | 250 |
|------------|--|-----|

4) PERSONNEL D'ENCADREMENT

Niveau 4

Personnel assumant le suivi du travail, les responsabilités hiérarchiques et l'animation technique.

- | | | |
|------------|--|-----|
| O - | Dans les ateliers employant essentiellement du personnel de niveau 1, 2 et 3 | 190 |
|------------|--|-----|

Niveau 5

Personnel assumant le suivi du travail, les responsabilités hiérarchiques et l'animation technique.

- | | | |
|------------|--|-----|
| P - | Dans les ateliers employant notablement du personnel de niveau 4 ... | 250 |
|------------|--|-----|

Niveau 6

Personnel assumant le suivi du travail, les responsabilités hiérarchiques et l'animation technique.

- | | | |
|------------|---|-----|
| Q - | Prend les initiatives nécessaires à l'amélioration du produit, à la réalisation du travail, aux conditions de travail | 300 |
|------------|---|-----|

Niveau 7Personnel cadre fonctionnel travaillant dans un service ou l'animant.

R - 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	275
S - Titulaire d'une expérience professionnelle confirmée ayant suivi avec succès, sur demande de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage	350
ou	
- Reconnu cadre au jour de l'accord,	
ou	
T - Responsable de service ayant reçu une délégation de pouvoirs clairement définie.	
- Responsable de service ayant reçu une délégation de pouvoirs clairement définie, organisant la coordination nécessaire à l'ensemble des établissements	420

Niveau 8Personnel cadre de direction

U - Responsable d'unité de production située hors du siège de l'entreprise ayant les prérogatives de chef d'établissement comptant 11 salariés et plus	380
V - Responsable d'unité de production située hors du siège de l'entreprise ayant les prérogatives de chef d'établissement comptant 50 salariés et plus	450
W - Cadre assurant la responsabilité de la direction générale de l'entreprise	500

Article 25Correspondances entre diplôme professionnel et qualification

Pour son premier emploi dans la profession, le titulaire du C.A.P. mécanicien-conducteur des scieries et industries mécaniques du bois, validant les capacités requises, sera classé, après quatre mois d'adaptation maximum, à un niveau qui ne pourra être inférieur au niveau 3 G. Pendant la période d'adaptation, l'intéressé est également classé par référence au niveau 3 G et perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à 90 % de la rémunération conventionnelle afférente à ce niveau.

Pour son premier emploi dans la profession, le titulaire du B.T. industries et commerce du bois, validant les capacités requises, sera classé, après cinq mois d'adaptation maximum, à un niveau qui ne pourra être inférieur au niveau 4 H. Pendant la période d'adaptation, l'intéressé est également classé par référence au niveau 4 H et perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à 90 % de la rémunération conventionnelle afférente à ce niveau.

TITRE V

DUREE DU TRAVAIL

Article 26

Durée du travail

(Avenant n° 20 du 11 juin 2002) "La durée du travail est réglementée par les articles L.713-2 et suivants du code rural, les dispositions du livre II du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture, et les décrets pris en application des textes susvisés, ainsi que par l'Accord National du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants ultérieurs, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles."

Article 27

Repos hebdomadaire

(Avenant n° 20 du 11 juin 2002) "Le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives comprend obligatoirement le dimanche."

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, "et de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié" (Avenant n° 20 du 11 juin 2002).

Article 28

Durée du travail des femmes et des jeunes

(Avenant n° 16 du 9 avril 1999) "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 VI

CONGES ET JOURS FERIES

Article 29

Congés payés

Tout salarié, employé ou apprenti, de l'un ou l'autre sexe, occupé dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention, a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par le présent article, sans préjudice de l'observation des règles posées aux articles L.223-1 et suivants du code du travail.

1) Droit aux congés et durée :

Le salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Sont assimilés à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail, les périodes de congés payés, les périodes de repos des femmes en couche, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les repos compensateurs accordés en application de l'accord national du 23 décembre 1981 visé à l'article 26 de la présente convention.

Sont également considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, les périodes de congés non rémunérées accordées aux salariés en vue de favoriser l'éducation ouvrière ou la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (articles L.225-1 et suivants du code du travail), les congés de formation et les absences des conseillers prud'hommes, ainsi que les périodes correspondant à un congé de formation (articles L.931-1 et suivants du code du travail).

L'absence du salarié en dehors des périodes assimilées à du travail effectif ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis au cours de la période de référence n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2) Congés supplémentaires d'ancienneté :

La durée du congé, telle que définie au 1) du présent article, est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise qui pourront être accordés dans la mesure où aucun problème de gestion ne se pose ; dans le cas contraire, ils donneront lieu à indemnisation.

3) Congés des jeunes travailleurs :

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

4) Congés supplémentaires des mères de famille :

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

5) Epoque et ordre des départs en congé :

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales est fixée par l'employeur en accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié en tenant compte des besoins de l'entreprise ou de l'exploitation et de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ou sur la même exploitation ont droit à un congé simultané.

6) Fractionnement des congés :

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables, doit être continu.

La durée du congé pouvant être pris en une seule fois, ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à supplément.

7) Indemnité de congés payés :

En aucun cas, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Les éléments à retenir pour la détermination de la rémunération totale sont définis par les articles L.223-11 et suivants du code du travail.

8) Indemnité compensatrice de congés payés :

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, dans les conditions définies par l'article L.223-14 du code du travail, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée comme il est stipulé au 7) du présent article.

9) Congés payés des bûcherons-tâcherons :

Les salariés rémunérés à la tâche bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise ($10,90 \% \times 103,63 = 11,30 \%$).

Article 30

Autres congés

a) 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, sauf durée plus courte sur accord de l'employeur, et ne s'impute pas sur celle du congé annuel.

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

Ils sont pris et rémunérés dans les conditions et suivant les procédures définies aux articles L.451-1 et suivants du code du travail.

b) Congés de formation des cadres ou 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, des fédérations et associations sportives légalement constituées, 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 du code du travail.

c) Congés individuels 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 sont définies au code du travail.

d) Congés pour événements familiaux

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

- ↳ 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant,
- ↳ 4 jours pour le mariage du salarié,
- ↳ 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- ↳ 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- ↳ 1 jour pour le décès du père ou de la mère,

(avenant n° 3 du 2 avril 1990)

- ↳ "1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur (ancienneté requise : 3 mois),
- ↳ 3 jours maximum pour la présélection militaire (ancienneté requise : 3 mois)."

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.

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.

e) Autres congés

Les autres congés tels que :

- ↗ le congé parental d'éducation,
- ↗ le congé pour maternité,
- ↗ le congé pour adoption,
- ↗ le congé pour création d'entreprise,
- ↗ le congé sabbatique,
- ↗ le congé de formation des conseillers prud'homaux ...,

sont régis par la réglementation en vigueur et notamment les dispositions du code du travail.

Article 31

Régime des absences

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice des fonctions de représentant du personnel et des 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 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 doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le bûcheron-tâcheron, organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse dans son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, doit informer ou faire informer son employeur dans les 48 heures et fournir l'avis d'arrêt de travail.

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

Article 32

Jours fériés

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Les jours fériés sont les suivants :

- | | |
|----------------------|-------------------|
| • 1er janvier | • 14 juillet |
| • lundi de Pâques | • l'Assomption |
| • 1er mai | • la Toussaint |
| • 8 mai | • le 11 novembre |
| • l'Ascension | • le jour de Noël |
| • lundi de Pentecôte | |

Sous réserve des dispositions particulières prévues par le code du travail pour le 1er mai, la rémunération du jour férié n'est versée au salarié que s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ou s'il se trouve dans une période assimilée au temps de travail effectif. Le chômage du jour férié ne doit entraîner, dans ces conditions, aucune diminution de la rémunération qui aurait été obtenue si ce jour avait été travaillé.

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

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement à l'occasion de chaque paie par une indemnité de jours fériés égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

(Avenant n° 16 du 9 avril 1999) "Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salaire correspondant est versé au salarié à l'échéance de paie habituelle."

TITRE VII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 33

Préavis ou délai-congé

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai-congé réciproque dont la durée est égale à celle de la période d'essai correspondant à la dernière position catégorielle du salarié.

La durée du délai-congé peut être augmentée ou réduite par accord écrit préalable entre les parties, sous réserve des dispositions de l'article L.122-6 du code du travail.

Le personnel de production et le personnel administratif titulaires d'une ancienneté d'au moins deux ans ont droit, sauf licenciement pour faute grave, à un préavis d'une durée minimum de 2 mois.

(Avenant n° 1 du 24 mars 1989) "Pour les travailleurs handicapés, les mutilés de guerre et assimilés comptant plus d'une fois en application de l'article L.323-4 du code du travail, la durée du délai-congé en cas de licenciement est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du délai-congé"

Durée de la période d'essai telle que fixée par la Convention Collective	Durée du préavis à l'issue de l'exécution de la période d'essai	
	Démission	Licenciement
1 mois	1 mois	1 mois (2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté)
2 mois	2 mois	2 mois
3 mois	3 mois	3 mois

Article 34

Indemnité compensatrice de préavis

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du travail pendant le 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, ainsi que l'indemnité de congé payé qui lui est relative.

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

Article 35

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 ou remise en main propre contre décharge, indiquant l'objet de la convocation, les coordonnées de l'entretien et la possibilité de se faire assister par un autre salarié de l'entreprise. L'entretien a lieu dans un délai suffisant pour que le salarié puisse organiser sa réponse ; il permet à l'employeur d'entendre le salarié sur ses propositions et projets. La notification de la décision prise est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La démission doit être notifiée par écrit à l'employeur.

Article 36

Licenciement économique

Le licenciement pour motif économique doit répondre aux procédures résultant des dispositions du chapitre premier, titre II du livre troisième du code du travail. Il est notifié, pour information, à l'administration.

Article 37

Licenciement des salariés protégés

Le licenciement des salariés protégés : représentants du personnel, des syndicats, conseillers prud'homaux, anciens candidats aux élections et anciens représentants, pendant la durée légale de protection, est soumis à l'autorisation préalable délivrée par l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

Article 38

Indemnité de licenciement

(Avenant n° 3 du 2 avril 1990)

"Hormis le cas du licenciement pour faute grave, le salarié licencié, alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement fixée par année de service dans l'entreprise à :

- 1/10ème de mois pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/6ème de mois pour chacune des années excédentaires."

(Avenant n° 20 du 11 juin 2002) "Pour un licenciement fondé sur un motif économique, cette indemnité ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement doit tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines."

(Avenant n° 3 du 2 avril 1990) "Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois, étant entendu que les primes annuelles sont prises en compte au prorata dans ce second cas.

A défaut de réintégration, dûment notifiée, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit, sans condition d'ancienneté, à une indemnité de licenciement au moins égale au double de l'indemnité légale et à une indemnité compensatrice de délai-congé d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L.122-8 du code du travail, *ceci en application de l'article L.122-32-6 du même code*¹ .

Article 39

Temps d'absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 4 jours par mois et de 10 jours au plus.

Ces journées seront prises par accord entre les parties et pourront être groupées, fractionnées ou bloquées en fin de préavis. En cas de désaccord, la moitié sera prise au choix de l'employeur et l'autre moitié, au choix du salarié.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

En cas de licenciement, ces absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

(Avenant n° 3 du 2 avril 1990)

"Article 39 bis

Indemnité de départ à la retraite

Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, le contrat de travail peut être rompu de plein droit par l'une ou l'autre des parties, sans constituer une démission du salarié ou un licenciement du fait de l'employeur.

Les parties doivent cependant respecter un délai de prévenance *correspondant à la durée du délai-congé fixée à l'article 33 de la présente convention*².

¹ Ces dispositions ne sont pas étendues.

² Ces dispositions ne sont pas étendues.

En cas de rupture à l'initiative du salarié, celui-ci reçoit, à la fin de son préavis, une indemnité de départ à la retraite qui ne peut être inférieure à :

- 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est soumise aux charges sociales¹.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement *et n'est pas soumise aux charges sociales* ⁽¹⁾.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- le salaire moyen des 12 derniers mois,
- ou celui des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis".

Article 40

Cessation du contrat à durée déterminée

Les règles relatives à la cessation du contrat à durée déterminée sont celles fixées par le code du travail, y compris le versement éventuel de l'indemnité de fin de contrat.

Article 41

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 coupes successifs, pendant une période égale ou supérieure à 2 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 avis de réception le bûcheron-tâcheron de cet état de fait au moins 2 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 1/120ème de la rémunération hors frais de mécanisation versée pendant les 12 mois précédents.

Le contrat de coupe pendant lequel se déroule cette procédure doit être normalement et intégralement réalisé, comme les parties se sont engagées à le faire, sous peine de :

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

¹ Ces dispositions ne sont pas étendues

Article 42

Rupture pour force majeure

En cas de force majeure selon les critères définis par la jurisprudence, la rupture du contrat s'impose aux parties sans donner lieu à préavis ou à versement d'indemnité.

Les employeurs s'attacheront, par priorité, en cas de destruction complète des installations et si ces dernières sont reconstruites, à réembaucher leurs anciens salariés et à rétablir leurs droits antérieurs en fonction de l'ancienneté.

Article 43

Attestation de cessation de travail

Aux fins de faciliter la recherche d'emploi, il doit être établi, à la demande du bûcheron-tâcheron, une attestation 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 44

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet un certificat de travail.

TITRE VIII

HYGIENE ET SECURITE

Article 45

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 de prévention à privilégier.

Article 46

Equipements de sécurité

Les équipements de sécurité requis par le poste de travail sont déterminés par note de service, 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 des 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.

Les employeurs sont tenus de mettre à la 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 % de la rémunération brute, hors frais de mécanisation, sera accordée. Cette indemnité devra être utilisée conformément à son objet. Elle figurera distinctement sur le bulletin de paie. Pour cette dernière catégorie de personne, 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.

Dans le cadre de la réunion mixte annuelle, une communication sera donnée par le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles sur les accidents graves survenus dans l'activité concernée par la présente convention, ainsi que sur les situations dangereuses pour lesquelles certains salariés avaient été amenés à suspendre le travail.

Des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doivent être constitués dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, en application des articles L.236-1 et suivants du code du travail.

Article 47

(avenant n°34 du 10 juin 2016) – (avenant n°37 du 14 mai 2019)

« Mesures de sécurité concernant les travaux d'abattage et de débardage »

Les travaux d'abattage doivent s'effectuer en respectant les dispositions réglementaires applicables relatives aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles (articles R. 717-78 à R. 717-85 du Code Rural, issus du Décret n°2016-1678 du 5 décembre 2016, J.O. du 6/12), ainsi que conformément à l'instruction technique SG/SAFSL/SDTPS/2018-79 du 26/01/2018).

Ces dispositions concernent notamment :

- la formation et les instructions données aux travailleurs,
- l'organisation du chantier et des secours, via la fiche de chantier dûment renseignée selon les dispositions de l'arrêté du 31/02/2011 modifié par l'arrêté du 24/01/2017, et signée par l'ensemble des entreprises intervenantes,
- les travaux particuliers (travaux sur terrain en pente, débardage par câble aérien ou hélicoptère, travaux en chablis ou arbres encroués, travaux au voisinage d'ouvrages électriques ou d'autres fluides...),
- les périmètres de sécurité à respecter lors des opérations d'abattage manuel, notamment de deux fois la hauteur de l'arbre à abattre,
- la signalisation adaptée à la nature du chantier et sur toutes les voies d'accès,

- la gestion du travail isolé et son interdiction lorsqu'un chablis ou des arbres encroués présentent des risques spécifiques (voir arrêté du 24/01/2017),
- les équipements de protection individuelle spécifiques et obligatoires en fonction du type d'opération,
- les mesures d'hygiène et notamment l'obligation de mise à disposition d'eau potable en quantité suffisante, et si possible un lieu de repas décent ainsi qu'un abri pour les intempéries. »

Article 48

Travail des femmes et des jeunes

Les femmes et les jeunes salariés ne peuvent être employés aux travaux réputés dangereux et insalubres, ni aux transports des charges lourdes.

Article 49

Médecine du travail

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

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 indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tâcherons, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis et l'employeur sera informé des résultats des tests audiométriques.

En cas d'arrêt de travail d'une durée supérieure à 21 jours, une visite de médecine du travail doit intervenir avant la reprise.

TITRE IX

CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL A LA TACHE

Article 50

Qualité des tâcherons

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront, en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs.

Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

Article 51

Obligations réciproques

Les ouvriers travaillant aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire. Ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu, sauf en cas de force majeure ou circonstances fortuites, dûment prouvées, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

Article 52

Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives, quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc....

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empattement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

Article 53

Qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés. Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc... doivent de même être strictement observées.

TITRE X

SALAIRES - PRIMES

Article 54

Salaires

(Avenant n° 15 du 9 avril 1999) "Les salariés sont mensualisés dès le 1er mois complet de leur embauche.

Les salaires minima afférents à la classification professionnelle sont fixés à l'annexe I de la présente convention collective par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification.

Les rémunérations minima des salariés forestiers à la tâche sont déterminées à l'annexe II de la présente convention collective."

Article 55

Majoration de salaire

En cas de travail pénible, insalubre ou dangereux exceptionnel, occasionnellement fourni par certains salariés, une prime spécifique est attribuée et mentionnée comme telle sur le bulletin de paie. Son montant déterminé par l'entreprise est fonction du travail demandé.

En cas de travail effectué entre 22 heures et 5 heures du matin, une majoration de 10 % sur le salaire de base est octroyée pour les heures considérées.

En cas de travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés autres que le 1er mai, les heures considérées sont majorées de 50 %. Ce taux est cumulable avec celui des heures supplémentaires éventuelles sauf récupération dans la semaine qui suit.

Article 56

Prime d'ancienneté

a) Principe

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

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

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

(Avenant n° 15 du 9 avril 1999) "La valeur du point qui sert au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à l'annexe I de la présente convention collective dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires."

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, proportionnellement à leur durée de travail en fonction des heures de travail prévues au contrat par rapport à 169 heures par mois ou à la durée normale du travail pratiquée dans l'entreprise si cette durée est inférieure 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 énoncée.

b) 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 considérations 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 15 années civiles d'ancienneté.

c) Progressivité d'application concernant les salariés qui ne bénéficient d'aucune prime d'ancienneté à la date de la convention collective :

Pour les salariés qui ne bénéficient pas à la date de la signature de la convention collective d'une prime d'ancienneté, la progressivité suivante est prévue :

ANCIENNETE du PERSONNEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 et +
1ère ANNEE D'APPLICATION	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
2ème ANNEE D'APPLICATION	1	2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
3ème ANNEE D'APPLICATION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Article 57

Déménagement et logement à proximité du chantier forestier

Le transport de l'ouvrier forestier, ainsi que celui de son matériel, tant à l'aller qu'au retour, est assuré par l'employeur ou indemnisé comme tel lorsque l'intéressé embauché à son domicile est obligé, vu l'éloignement, d'aller loger en baraque ou au village proche de la coupe. Le logement et le mobilier, dans ce cas, sont à la charge de l'employeur dans les normes d'hygiène convenables.

Article 58

Déplacements des salariés forestiers

Lorsque l'ouvrier forestier doit parcourir une distance journalière d'au moins 16 km aller-retour entre son domicile et son lieu de travail avec son véhicule personnel, il recevra à partir du 17^{ème} km, une indemnité forfaitaire de déplacement supportée par l'employeur basée sur le tarif retenu par l'administration fiscale, sauf dans le cas où le transport journalier serait assuré par l'employeur. Lorsque le déplacement est effectué par une équipe de bûcherons utilisant un véhicule à plusieurs, l'indemnité ci-dessus est attribuée au salarié propriétaire du véhicule. Pour les salariés rémunérés à la tâche, le calcul du kilométrage doit être effectué au moment de la conclusion du contrat de travail et mentionné sur celui-ci.

Article 59

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. Cependant, en cas de remplacement pour départ au service national, maternité, arrêt maladie ou accident ..., le choix entre la titularisation ou la réintégration dans l'ancien poste s'opère au retour du salarié.

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 60

Rémunération des jeunes travailleurs

Sous réserve de l'application de l'article R.141-1 du code du travail, le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale comporte un abattement de :

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

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Le salaire doit être le même que celui des adultes lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Article 61

Rémunération des apprentis

(Avenant n° 16 du 9 avril 1999) "La rémunération minimale des apprentis est fixée en fonction de l'âge de l'apprenti dans les conditions définies à l'annexe V de la présente convention collective."

Article 62

Salaires des travailleurs handicapés

En application des dispositions de l'article D.323-11 du code du travail, et sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.323-59-1, les salaires au temps pourront subir des abattements lorsque le salarié présentera un handicap diminuant notablement son rendement de travail.

Article 63

(avenant n° 26 du 5 novembre 2007 - étendu par arrêté ministériel du 9 juin 2009)

« Régime de prévoyance incapacité de travail invalidité et décès

1. Personnel concerné

Tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective, y compris les apprentis ou les titulaires de contrats de formation effectués en alternance, sont concernés par les présentes garanties, sans condition d'ancienneté, à l'exception toutefois :

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

2. Garantie maintien de salaire

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, 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 des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité auprès de son employeur ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Le salarié bénéficiera d'une garantie de salaire égale à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, pendant une durée de 180 jours.

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, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle et, à compter du 11^e jour d'absence pour la maladie ou l'accident de la vie privée ¹.

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 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

¹ Cette disposition est étendue sous réserve des dispositions du 2^{ème} alinéa de l'art.D.1226-3 du code du travail (arrêté ministériel du 9 juin 2009)

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

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.

3. Relais à la garantie maintien de salaire

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

(avenant n°31 du 21 novembre 2013) « 4. Garantie invalidité toutes causes

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

La prestation est égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole.

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

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et 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 mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

Seuls les invalides des 2^e et 3^e 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. »

5. Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

a) *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 percevait de la mutualité sociale agricole.

b) *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 ou un niveau supérieur 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 de 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 ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle 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.

6. Garantie décès

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

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

- 100 % du salaire brut annuel pour un participant célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 150 % du salaire brut annuel pour un participant marié sans personne à charge ;
- 175 % du salaire brut annuel pour un participant célibataire, veuf divorcé, marié avec une personne à charge ;
- 25 % du salaire brut annuel par personne supplémentaire à charge.

7. Invalidité permanente totale

L'Invalidité permanente et totale donne lieu au paiement anticipé de la moitié du capital assuré sur la tête du participant invalide. La deuxième moitié est versée au moment du décès.

8. Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du participant survenant avant son 60^e anniversaire entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal à celui garanti sur la tête du participant.

(avenant n°30 du 21 novembre 2013)

« 9. Cotisation

La Cria-Prévoyance, dont le siège social est situé au 139/147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 MALAKOFF Cedex, assure et gère le présent régime de prévoyance.

a) *Assiette*

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

(avenant n°36 du 21 avril 2017)

b) « Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies de 1,43 %, à raison de 0,83 % pour les employeurs et 0,60 % 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 au titre de la mensualisation,

est à la charge exclusive de l'employeur pour un taux de 0,35 %.

c) *Tableau récapitulatif*

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

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIERE
Maintien de salaire + relais	0,86	0,42	0,44
Invalidité	0,30	0,25	0,05
Décès	0,22	0,11	0,11
Reprise des encours	0,05	0,05	0,00
Total	1,43	0,83	0,60 »

10. Adhésion

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2008.

Les partenaires sociaux se réservent cependant 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 ou~~¹ un niveau supérieur 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 la Cria-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 tenus d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties ~~globalement aussi favorables ou~~² supérieures que celles définies dans l'accord.

¹ ces mots sont exclus de l'extension (arrêté du 9 juin 2009)

² ces mots sont exclus de l'extension (arrêté du 9 juin 2009)

11. 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.

12. Dénonciation. - Changement d'assureur

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

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

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

Les partenaires sociaux en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

13. 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 63 bis

(Abrogé par avenant n° 26 du 5 novembre 2007)

Article 64

Paiement des salaires

a) Personnel au temps

Le paiement des salaires est effectué une fois par mois au siège de l'entreprise ou au domicile du salarié, par la poste ou par une caisse publique.

Un acompte peut être versé sur demande du salarié, à l'issue de la quinzaine qui suit le versement normal du salaire.

b) Personnel à la tâche

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit.

Le mesurage ou le cubage des grumes est fait contradictoirement à la demande de l'une des deux parties sur le parterre de la coupe ou, en cas de câblage, au pied du câble téléphérique. Sauf stipulation expresse sur le contrat de travail, la coupe est mesurée au cube réel suivant les normes françaises applicables.

Tout stère ayant 6 jours d'exécution est considéré comme reçu à hauteur.

Les acomptes sont versés au moins une fois par mois jusqu'à concurrence de 80 % des travaux et, à la demande des salariés, une fois par quinzaine.

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit au domicile de l'ouvrier, soit par la poste, soit par une caisse publique. Il pourra également être fait au siège de l'entreprise.

En aucun cas, il ne pourra s'écouler plus de 2 mois entre deux réceptions consécutives, sauf accord entre les parties.

La réception générale, après l'achèvement d'une coupe, donne lieu à une convocation du ou des salariés au moins 48 heures à l'avance.

Article 65

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R.143-2 du code du travail.

S'agissant du bulletin de salaire d'un bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, de la médecine du travail et, éventuellement, des congés payés, ainsi que le montant des indemnités relatives aux équipements de sécurité.

(Avenant n° 16 du 9 avril 1999) "Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans."

Article 66

(Abrogé par avenant n° 16 du 9 avril 1999).

TITRE XI

RETRAITE

Article 67

Régime de retraite et de prévoyance

Le personnel d'encadrement (point 4 de l'article 24) est affilié obligatoirement à la C.P.C.E.A. pour la retraite et la prévoyance (ou à une caisse relevant de l'A.G.I.R.C. si cette affiliation concerne l'ensemble des catégories couvertes et est antérieure au 1er janvier 1976).

Le personnel qui n'appartient pas à cette catégorie est affilié pour la retraite à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministère de l'Agriculture.

(Avenant n° 14 du 17 avril 1998) "Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition du 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."

TITRE XII

DISPOSITIONS FINALES

Article 68

Date d'application

La présente convention collective est applicable à compter du 1er septembre 1988.

Article 69

Dépôt-Extension

La présente convention collective est déposée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Savoie. Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Fait à **CHAMBERY**, le **27 juin 1988**.

Pour la Chambre Syndicale des Marchands de Bois et Scieurs du Dauphiné et le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de l'Isère,
signé : Monsieur Robert CORJON

Pour le Syndicat C.G.T.
signé : Monsieur Rémy BOUVIER

Pour le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de la Savoie,
signé : Monsieur Fernand COSTERG

Pour le Syndicat C.F.D.T.
signé : Monsieur Philippe COPET

Pour la Chambre Syndicale des Marchands de Bois et Scieurs de la Haute-Savoie,
signé : Monsieur Bernard PLANCHAMP

Pour le Syndicat F.O.
signé : Monsieur Pierre CHAMBET

Pour le Groupement Départemental des Exploitants Forestiers et Scieurs de l'Ain,
signé : Monsieur Jean-Claude SEVE

Pour le Syndicat C.F.T.C.
signé : Monsieur René DUFOUR

Pour la Chambre Syndicale des Exploitants Forestiers et Scieurs de la Drôme et de l'Ardèche,
signé : Monsieur Joseph FLOURY

Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles,
signé : Monsieur Gabriel NIELLOUD

Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers Sylviculteurs de l'Isère,
signé : Monsieur Charles MILLIAT

Pour le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs du Rhône,
signé : Monsieur François PROVEDDI

ANNEXE I

(Avenant n° 45 du 03 février 2026)

SALAIRES HORAIRES MINIMA - DATE D'EFFET : 1^{er} mars 2026

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	COEFFI- CIENTS	SALAIRES HORAIRES minima (en euros)	SALAIRES MENSUELS pour 151,67 heures (en euros)
1) <u>Agents de production</u>			
□ Niveau 1 – A	100	12,02	1 823,07 €
□ Niveau 2 – B	105	12,06	1 829,14 €
□ Niveau 2 – C	110	12,08	1 832,17 €
□ Niveau 3 – D	115	12,10	1 835,21 €
□ Niveau 3 – E	125	12,12	1 838,24 €
□ Niveau 3 – F	135	12,14	1 841,27 €
□ Niveau 4 – G	150	12,17	1 845,82 €
□ Niveau 4 – H	170	12,59	1 909,53 €
□ Niveau 4 – I	200	13,96	2 117,31 €
□ Niveau 4 – J			
2) <u>Personnel administratif</u>			
□ Niveau 1 - A	100	12,02	1 823,07 €
□ Niveau 2 - B	105	12,06	1 829,14 €
□ Niveau 2 - C	110	12,08	1 832,17 €
□ Niveau 3 - D	115	12,10	1 835,21 €
□ Niveau 3 - E	125	12,12	1 838,24 €
□ Niveau 3 - F	135	12,14	1 841,27 €
□ Niveau 4 - G	150	12,17	1 845,82 €
□ Niveau 4 - H	170	12,59	1 909,53 €
□ Niveau 4 - I	220	14,76	2 238,65 €
□ Niveau 4 - K			
3) <u>Personnel technique et technico-commercial</u>			
□ Niveau 4 - L	180	13,11	1 988,39 €
□ Niveau 4 - M	200	13,96	2 117,31 €
□ Niveau 5 - N	250	16,00	2 426,72 €
3) <u>Personnel d'encadrement</u>			
□ Niveau 4 - O	190	13,57	2 058,16 €
□ Niveau 5 - P	250	16,00	2 426,72 €
□ Niveau 6 - Q	300	18,11	2 746,74 €
□ Niveau 7 - R	275	17,07	2 589,01 €
□ Niveau 7 - S	350	20,21	3 065,25 €
□ Niveau 7 - T	380	21,48	3 257,87 €
□ Niveau 8 - U	420	23,14	3 509,64 €
□ Niveau 8 - V	450	24,41	3 702,26 €
□ Niveau 8 - W	500	26,52	4 022,29 €

PRIME D'ANCIENNETE

La valeur du point d'ancienneté est fixée à **6,80 euros**.

Rémunération mensuelle minimale garantie : En tout état de cause il convient, pour déterminer la rémunération de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6. de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

ANNEXE II

REMUNERATIONS MINIMALES DES SALAIRES FORESTIERS A LA TACHE

(Avenant n° 25 du 5 octobre 2007 - étendu par arrêté préfectoral du 5 mai 2008)

DATE D'EFFET : 1er DECEMBRE 2007

CHAPITRE 1 - ABATTAGE DE GRUMES D'ŒUVRES

A - ABATTAGE ET FACONNAGE, LES BOIS ETANT LAISSES SUR PLACE :

	Prix au m ³ réel lorsque l'employeur fournit l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile (en euros)	Prix total au m ³ réel lorsque le salarié fournit l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile (en euros)
1/ <u>PEUPLIERS ET ESSENCES TENDRES</u> :		
abattage, ébranchage, énoeudage et découpe :		
• coupes en plaine	2,94	3,65
• coupes en montagne et coupes difficiles	3,71	4,59
2/ <u>CHÊNES, HÊTRES ET AUTRES ESSENCES DURES</u> :		
abattage, ébranchage, énoeudage et découpe :		
• coupes en plaine	4,43	5,45
• coupes en montagne et coupes difficiles.....	4,83	5,99

	Prix au m ³ réel avec écorçage en sève (en euros)	Prix au m ³ réel de bois non écorcé (en euros)	Frais de Mécanisation (en euros)
3 <u>RESINEUX</u> : abattage et découpe :			
a) très belles coupes, arbres d'une hauteur totale sur pied de 25 mètres et plus	6,51	3,91	1,03
b) belles coupes, arbres d'une hauteur totale sur pied de 20 à 25 mètres	7,60	4,56	1,18
c) coupes moyennes, arbres d'une hauteur totale sur pied de 15 à 20 mètres	10,01	6,01	1,75
d) coupes d'altitude, de haute altitude et d'accès difficile	12,04	7,23	1,89
e) coupes d'altitude, de haute altitude : bois branchus, petits bois	14,77	8,87	2,61

Les tarifs figurant au 3/ *RESINEUX* sont majorés de :

- 16 % lorsque l'écorçage est effectué hors sève (majoration applicable sur les tarifs figurant à la première colonne « Prix au m³ réel avec écorçage en sève » et à la troisième colonne « Frais de mécanisation ») ;
- 25 % lorsqu'il est procédé au rangement et à la mise en tas des rémanents (majoration applicable sur les tarifs figurant à la première colonne).

B - LANCAGE A PORT DE TRACTEUR - RASSEMBLEMENT A LA TETE DU CABLE

- moins de 500 mètres de distance :
 - le mètre cube réel **5,07 à 8,37 €**
- de 500 mètres à 750 mètres de distance :
 - le mètre cube réel..... **6,70 à 10,08 €**
- de 750 mètres à 1000 mètres de distance :
 - le mètre cube réel..... **9,27 à 11,35 €**

C - INSTALLATION DE CABLES

Installation d'un gros câble (22 m/M de section et au-dessus) et dépose matériel rendu à pied d'œuvre où le camion peut accéder, selon le profil du terrain :

- le mètre linéaire **3,52 à 5,27 €**

D - CABLAGE

Câblage, y compris chargement, manœuvre, déchargement et sur câble double, y compris transbordement, le bois étant rassemblé à la tête du câble :

- sur câble avec poste intermédiaire :
 - le mètre cube réel **6,67 à 7,03 €**
- sur câble direct :
 - le mètre cube réel **4,93 à 5,27 €**

CHAPITRE 2 - FACONNAGE DES BOIS D'INDUSTRIE

I - POTEAUX

TYPES DE COUPES	Prix au m ³ réel lorsque l'employeur fournit l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile (en euros)	Prix total au m ³ réel lorsque le salarié fournit l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile (en euros)
• belles coupes, bois écorcé en sève	11,60	13,61
• coupes de petits bois branchus, bois écorcé en sève	17,11	20,09

Les tarifs ci-dessus :

- subissent un abattement de 40 % lorsqu'il n'est pas procédé à l'écorçage ;
- sont majorés de :
 - **1,87 €** par m³ pour le rangement des rémanents,
 - **4,25 €** par m³ pour les découpes et le classement.

II - BOIS D'INDUSTRIE TRONÇONNES

A - Bois de chauffage (bois dur) :

1) Rémunéré au stère (rondins de 1 mètre de long) :

- prix au stère lorsque l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile sont fournis par l'employeur **5,19 €**
- prix au stère lorsque l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile sont fournis par le salarié **7,14 €**

Ces tarifs sont minorés de 33 % en cas de façonnage en rondins de 2 mètres de long.

2) Rémunéré au poids (enlèvement immédiat des bois) :

- **13,74 €** la tonne.

B - Bois de papeterie - Résineux non écorcés - Rémunéré au stère (rondins de 1 mètre de long) :

TYPES DE COUPES	Prix au stère lorsque l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile sont fournis par l'employeur (en euros)	Prix Total lorsque l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile sont fournis par le salarié (en euros)
• 100 à 200 stères/hectare	6,95	8,91
• 200 à 300 stères/hectare	5,83	7,56
• 300 à 400 stères/hectare	5,27	6,79
• plus de 400 stères/hectare	4,73	6,03

Ces tarifs sont :

- minorés de 33 % en cas de façonnage en rondins de 2 mètres de long ;
- majorés de 40 % quand il est procédé à l'écorçage.

C - Bois de trituration, feuillus destinés à la fabrication des panneaux ou à des fournitures pour la métallurgie :

1/ Rémunéré au stère (rondins de 2 mètres de long) :

Prix au stère en 2 mètres de long lorsque l'employeur fournit l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile (en euros)	Prix au stère en 2 mètres de long lorsque la tronçonneuse est fournie par le salarié, les frais de carburant et d'huile étant à la charge de l'employeur (en euros)	Prix au stère en 2 mètres de long lorsque le salarié fournit l'outillage (tronçonneuse), le carburant et l'huile (en euros)
4,25	4,77	5,23

2/ Rémunéré au poids (enlèvement des bois) :

- **11,85 €** la tonne.

D - Majorations pour enlèvements différés des produits par l'employeur, après l'empilage des bois (coefficient de dessiccation) par le bûcheron :

Ces majorations s'appliquent aux bois des catégories suivantes : chapitre 2 - cat. A, B et C.

Date d'enlèvement	Pourcentage d'augmentation du barème de base
• entre 2 et 4 semaines après le bûcheronnage	+ 10 %
• au-delà de 4 semaines après le bûcheronnage	+15 %

CHAPITRE 3 - CARBONISATION

Les salaires alloués aux ouvriers pour les différentes opérations de carbonisation du bois, énumérées ci-dessous, sont les suivants :

- moyenne = **16 stères** de bois pour une tonne de charbon.

a) **en fours mobiles** :

Approche de la charbonnette, garnissage des fours, cuisson, triage, ensachage, aide au chargement du charbon et au déplacement des fours :

- la tonne **68,27 €**

b) **en meules** :

Aménagement des places, approche de la charbonnette, confection et couverture des meules, cuisson, triage du charbon et ensachage :

- la tonne **86,31 €**

Les tarifs de carbonisation en meules pourront être aménagés de telle manière qu'ils permettent, lorsque les usages locaux le prévoient, une rémunération supplémentaire pour le travail d'établissement des places à charbon, là où il n'en existe pas.

Lorsque certains travaux énumérés ci-dessus (approche de la charbonnette par exemple) n'auront pas été effectués par l'ouvrier, une réduction correspondante sera effectuée sur le salaire prévu globalement pour la carbonisation.

ANNEXE III

MODELE DE CONTRAT DE COUPE POUR LES BUCHERONS-TACHERONS

M. (raison sociale, adresse) employeur
et

M. (nom, prénom, adresse) bûcheron-tâcheron

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..... | ☐ | |
| - Débroussaillage..... | ☐ | Dans le respect des conditions |
| - Abattage..... | ☐ | figurant au cahier des charges |
| - Façonnage et présentation..... | ☐ | du vendeur ou notifiées |
| - Remise en état..... | ☐ | ci-après : |
| - Dispersion..... | ☐ | |
| - Brûlage..... | ☐ | |
| -..... | ☐ | |
| - | ☐ | |

Le présent contrat sera exécuté à partir du

Il expirera avec l'achèvement de la coupe et au plus tard le....., date requise pour permettre la vidange dans le respect des clauses de l'achat.

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 :

.....
.....

Kilométrage indemnisé :

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 vérifiée 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.....

ANNEXE IV

MODELE D'UNE FEUILLE DE PAIE BUCHERON-TACHERON

Cachet de l'entreprise

Nom et Prénom du salarié

Adresse

Emploi Catégorie

Matricule A.S.

Cotisations versées à la C.M.S.A. de

Coupe : Période de travail du au

Code APE

SALAIRE BRUT HORS FRAIS MECANISATION :

..... m ³	à	
..... m ³	à	
..... st	à	
..... st	à	
..... heures normales	à	
..... heures supplém.	à	
.....		
..... traits		

TOTAL

A AJOUTER :

Indemnisation jours fériés	%	
Congés payés	%	
Equipements individuels de sécurité	%	

TOTAL SALAIRE BRUT (TSB)

A DEDUIRE :

Frais professionnels (FP) 8 % du TSB ou frais réels Base de calcul des A.S.
TSB - FP

A DEDUIRE

A.S. part ouvrière	% sur	(total)	
.....	% sur	(plafond)	
Chômage	% sur		
Retraite complémentaire.....	% sur		
.....			
Prévoyance bûcheron part ouvrière			

TOTAL A DEDUIRE : Acomptes versés

A AJOUTER : Frais de mécanisation :

..... m ³	à	
..... st.	à	

A REGLER

ANNEXE V

REMUNERATIONS MINIMALES DES APPRENTIS

(Avenant n° 16 du 9 avril 1999)

Age de l'apprenti	Années d'exécution du contrat		
	1ère	2ème	3ème
De 16 à 17 ans % SMIC	25 %	37 %	53 %
De 18 à 20 ans % SMIC.....	41 %	49 %	65 %
De 21 ans et plus % SMIC..... (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable)	53 %	61 %	78 %

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

En cas de prolongation de l'apprentissage ou de réduction de celui-ci, il est fait application des dispositions de l'article D.117-2 du code du travail.