

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERDÉPARTEMENTALE DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES,
DES SCIERIES AGRICOLES ET DE LA PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(ALLIER, CANTAL, GARD, HAUTE-LOIRE,
LOIRE, LOZÈRE, PUY-DE-DÔME)
DU 16 SEPTEMBRE 1986**

IDCC : 8831

*(Mise à jour : 13 septembre 2022)
(Dernier avenant intégré : n° 51 du 13 février 2026)*

SIGNATAIRES DE LA CONVENTION	CHAMP D'APPLICATION
SOMMAIRE DÉTAILLÉ	SALAIRES
TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE	CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS
	CONGES PAYES
	CONGES EXCEPTIONNELS
	PERIODE D'ESSAI
	PREAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
	INDEMNITES DE LICENCIEMENT
	TEMPS PARTIEL
	PREVOYANCE
	COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE (HORS CONVENTION, SE REFERER A L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUIN 2008 RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE EN AGRICULTURE ET A LA CREATION D'UN REGIME DE PREVOYANCE, ET A SES AVENANTS)

TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE

	ARTICLES	PAGES
A		
Absence des travailleurs au temps.....	56	29
Affectation temporaire d'emploi (classification)	28	19
Age d'Admission (condition d'embauche)	21 4°	15
Agence Nationale pour l'Emploi (condition d'embauche)	21 1°	15
Ancienneté (prime).....	31	19
- du personnel ouvrier	Annexe V art 6	50
- du personnel administratif, commercial, technique, agent de maîtrise et cadre	Annexe VI art 6	53
Apprentis	6	10
Assouplissement de l'horaire de travail	51	27
Attestation de cessation de travail :		
- A établir (en cas de cessation de travail)	69	33
- A présenter (condition d'embauche).....	21 3°	15
B		
Bulletin de paie	41	23
- Modèle de feuille de paie (bûcherons).....	Annexe III	46
C		
Certificat de travail.....	70	33
Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons	68	33
Cessation du contrat	64	32
Cessation du Contrat à durée déterminée	67	32
Champ d'application	Titre I Chap I	9
- Professionnel	1	9
- Territorial.....	2	9
Classification des emplois.....	Titre IV Chap I	19
- Affectation temporaire d'emploi	28	19
- Définition des catégories professionnelles.....	27	19
- Détails.....	Annexe VII	56
- Personnel ouvrier des scieries agricoles : Classification et salaires minimaux (annexe intégrant l'accord national du 28/4/1988 et son avenant n° 1 du 29/11/1988)....	Annexe V	48
- Personnel des scieries agricoles : Classification et salaires minimaux (annexe intégrant et adaptant l'accord national du 12/7/1989).....	Annexe VI	52
Comité d'entreprise.....	20	14
Commission Paritaire Conventionnelle de Conciliation.....	13	12
Commission paritaire conventionnelle d'interprétation.....	12	12
Commission Régionale de Conciliation	14	12
Conditions de salariat.....	4	9
Conditions d'embauche	21	15
- Age d'admission.....	21 4°	15
- Agence Nationale pour l'Emploi.....	21 1°	15
- Congés payés	21 2°	15
- Présentation d'une attestation de cessation de travail.....	21 3°	15
Congés et jours fériés	Titre IV Chap V	27
- Absence des travailleurs au temps	56	29
- Autres congés	55	28
- Congés payés (condition d'embauche : interdiction).....	21 2°	15
- Congés payés (droits)	54	27
- Jours fériés.....	57	29
Contrat de travail :		
- A durée déterminée.....	25	17
- Contrats de coupe.....	25	17
- Modèle.....	Annexe IV	47
- Contrats multiples	25	17
- A durée indéterminée.....	24	16
- Dispositions particulières concernant l'embauche des salariés travaillant à la tâche...	22	15

	- Garantie de l'emploi.....	26	17
	- En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.....	26 2°	18
	- En cas de maladie, accident de la vie privée, accident de trajet.....	26 1°	18
	- En cas de maternité et d'adoption.....	26 3°	18
	- Période d'essai pour les travailleurs au temps.....	23	16
	- Rupture du contrat de travail	Titre IV	31
		Chap VII	
	- Attestation de cessation de travail.....	69	33
	- Certificat de travail.....	70	33
	- Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons	68	33
	- Cessation du contrat	64	32
	- Cessation du Contrat à durée déterminée	67	32
	- Indemnité compensatrice de préavis	63	32
	- Indemnité de licenciement	66	32
	- Licenciement pour cause économique	65	32
	- Préavis ou délai-congé	62	31
	Contrôle des heures de travail effectuées	50	26
D	Définition des catégories professionnelles	27	19
	Délégués du personnel	18	14
	Délégués du personnel interentreprises	19	14
	Délégués syndicaux.....	16 2°	13
	Dénunciation de la convention collective.....	11	11
	Dispositions finales	73	40
	Dispositions générales.....	Titre I	9
	Dispositions relatives à l'embauche	Titre III	15
	Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi.....	Titre IV	19
	Droit syndical et liberté d'opinions.....	15	13
	Durée du travail.....	Titre IV	24
		Chap IV	
	- Assouplissement de l'horaire de travail	51	27
	- Contrôle des heures de travail effectuées.....	50	26
	- Des femmes et des jeunes	53	27
	- Hebdomadaire.....	44	24
	- Heures supplémentaires	49	26
	- Maximale.....	47	26
	- Salariés à temps partiel	53 bis	27
	- Récupération exceptionnelle de l'horaire de travail	46	25
	- Repos compensateur.....	48	26
	- Repos hebdomadaire.....	52	27
	- Variation annuelle de l'horaire normal de travail	45	24
	Durée et prise d'effet de la convention collective.....	8	10
	Durée, révision, dénonciation de la convention	Titre I Chap II	10
E	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	7	10
	Equipements de sécurité.....	59	30
	Exercice du droit syndical	16	13
	Exercice du droit syndical et représentation du personnel	Titre II	13
F	Fourniture de bois de chauffage	40	22
	Fourniture de l'équipement de sécurité.....	60	31
G	Garantie de l'emploi	26	17
	- En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle	26 2°	18
	- En cas de maladie, accident de la vie privée, accident de trajet.....	26 1°	18
	- En cas de maternité et d'adoption	26 3°	18
	- En cas de retour du service national	26 4°	18
	Garanties complémentaires	Titre IV	34
		Chap VIII	

H	Heures supplémentaires.....	49	26
	Horaire normal de travail : variation annuelle.....	45	24
	- Amplitude de la variation	45 b	24
	- Fixation de la période annuelle.....	45 a	24
	- Programmation indicative de la variation	45 c	24
	- Régularisation en fin de période annuelle.....	45 e	25
	- Rémunération dans le cadre de la variation	45 d	25
	Hygiène et sécurité – Toutes les dispositions	Titre IV	30
		Chap VI	
	Hygiène et Sécurité	58	30
I	Incidence (de la convention) sur les contrats antérieurs (ou accords)	5	10
	Indemnisation du temps passé pour la visite médicale annuelle des travailleurs à la tâche.....	38	22
	Indemnité compensatrice de préavis	63	32
	Indemnité de licenciement.....	66	32
J	Jours fériés	57	29
L	Licenciement pour cause économique.....	65	32
M	Majoration de salaires pour travaux pénibles, dangereux, insalubres	30	19
O	Ouvriers étrangers	3	9
P	Période d'essai pour les travailleurs au temps	23	16
	Préavis ou délai-congé	62	31
	Prêt pour l'acquisition de matériel pour les travailleurs à la tâche	39	22
	Prévoyance (cf. régime de prévoyance)		
	Prime d'ancienneté.....	31	19
	- du personnel ouvrier	Annexe V art 6	50
	- du personnel administratif, commercial, technique, agent de maîtrise et cadre	Annexe VI art 6	53
	Procédures d'interprétation et de conciliation	Titre I	12
		Chap III	
R	Récupération exceptionnelle de l'horaire de travail.....	46	25
	- Accord conventionnel complémentaire	46 c	26
	- Cumul limité des heures de variation et celles de récupération	46 d	26
	- Modalités de paiement et de récupération	46 b	26
	- Recours à la récupération exceptionnelle	46 a	25
	Régime de prévoyance :		
	- Incapacité, invalidité, décès	72 bis	34
	- Accord de gestion spécifique.....	72 bis	40
	- Adhésion.....	72 bis	38
	- Clause de réexamen.....	72 bis	39
	- Cotisation	72 bis	37
	- Dispositions communes aux prestations	72 bis	36
	- Garantie décès	72 bis	37
	- Garantie Incapacité	72 bis	35
	- Garantie Incapacité Temporaire de Travail : Relais mensualisation.....	72 bis	36
	- Garantie Invalidité	72 bis	36
	- Pour les bûcherons-tâcherons salariés	72	34
	Régime de retraite complémentaire :	71	34
	- Affiliation des salariés non cadres.....	71 a	34
	- Affiliation des autres personnels.....	71 b	34
	Repos compensateur.....	48	26
	Repos hebdomadaire	52	27
	Représentation syndicale.....	16 3°	13
	Révision des autres clauses de la convention collective.....	10	11
	Révision des salaires (commission mixte).....	9	10

	Rupture du contrat de travail	Titre IV Chap VII	31
S	Salaires - Primes – Frais divers	Titre IV Chap II	19
	- Bulletin de paie	41	23
	- Paiement des salaires :	43	23
	- Rémunération des travaux.....	43 2°a	23
	- Travailleurs à la tâche	43 2°	23
	- Travailleurs au temps	43 1°	23
	- Réception des chantiers - Périodicité de la paie - acomptes.....	43 2°b	23
	- Salaires :		
	- Des apprentis (rémunération).....	33	20
	- Des jeunes travailleurs (rémunération).....	32	20
	- Des travailleurs au temps	29	19
	- Grille des salaires	Annexe I	43
	- Des travailleurs à la tâche (rémunération des travaux)	36	20
	- Dispositions particulières	37	20
	- Façonnage des grumes d'œuvre.....	37 I/a	21
	- Façonnage des bois d'industrie, de papeterie et de feu (et cubage)...	37 I/b	21
	- Majoration pour travaux exceptionnels.....	37 II/	22
	- Qualité du travail (façonnage des bois et grumes)	37 I/	21
	- Indemnisation du temps passé pour la visite médicale annuelle des travailleurs à la tâche	38	22
	- Prêt pour l'acquisition de matériel	39	22
	- Salaires minima des travailleurs à la tâche	Annexe II	45
	- Des travailleurs handicapés.....	34	20
	- Heures supplémentaires	49	26
	- Fourniture de bois de chauffage.....	40	22
	- Prime d'ancienneté.....	31	19
	- Majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.....	30	19
	- Récupération exceptionnelle de l'horaire de travail : modalités de paiement	46	25
	- Rémunération dans le cadre de la variation annuelle de l'horaire normal de travail	45 d	25
	- Travail du dimanche ou des jours fériés.....	35	20
	Salariés à temps partiel.....	53 bis	27
	Section syndicale.....	16 1°	13
	Sécurité (cf. Hygiène et Sécurité).....	58	30
	Signataires de la convention.....		41
T	Travail des femmes et des jeunes	61	31
	Travail du dimanche ou des jours fériés.....	35	20
V	Variation annuelle de l'horaire normal de travail :	45	24
	- Amplitude de la variation	45 b	24
	- Fixation de la période annuelle.....	45 a	24
	- Programmation indicative de la variation	45 c	24
	- Régularisation en fin de période annuelle.....	45 e	25
	- Rémunération dans le cadre de la variation	45 d	25

SOMMAIRE

Convention Collective de Travail
interdépartementale des exploitations forestières, des
scieries agricoles et de la propriété forestière
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme)
du 16 septembre 1986

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES.....	9
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.....	9
Article 1 - Champ d'application professionnel.....	9
Article 2 - Champ d'application territorial.....	9
Article 3 - Ouvriers étrangers	9
Article 4 - Conditions de salariat	9
Article 5 - Incidence sur les contrats antérieurs.....	10
Article 6 - Apprentis	10
Article 7 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	10
CHAPITRE II - DUREE, REVISION, DENONCIATION	10
Article 8 - Durée et prise d'effet.....	10
Article 9 - Révision des salaires.....	10
Article 10 - Révision des autres clauses	11
Article 11 - Dénonciation	11
CHAPITRE III - PROCEDURES D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION.....	12
Article 12 - Commission Paritaire Conventionnelle d'Interprétation.....	12
Article 13 - Commission Paritaire Conventionnelle de Conciliation.....	12
Article 14 - Commission Régionale de Conciliation	12
TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL	13
Article 15 - Droit syndical et liberté d'opinions.....	13
Article 16 - Exercice du Droit syndical	13
1 - Section syndicale.....	13
2 - Délégués syndicaux	13
3 - Représentation syndicale	13
Article 17 - Participation aux Commissions Mixtes	13
Article 18 - Délégués du personnel.....	14
Article 19 - Délégués du personnel interentreprises	14
Article 20 - Comité d'entreprise.....	14
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE	15
Article 21 - Conditions d'embauche.....	15
1 - Agence Nationale pour l'Emploi	15
2 - Congés payés	15
3 - Présentation d'une attestation de cessation de travail	15
4 - Age d'Admission.....	15
Article 22 - Dispositions particulières concernant l'embauche des salariés travaillant à la tâche.....	15
Article 23 - Période d'essai pour les travailleurs au temps.....	16
Article 24 - Contrat de travail à durée indéterminée.....	16
Article 25 - Contrat à durée déterminée.....	17
Article 26 - Garantie de l'emploi.....	17
1 - En cas de maladie, accident de la vie privée, accident de trajet	18
2 - En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.....	18
3 - En cas de maternité et d'adoption.....	18
4 - En cas de retour du service national.....	18
TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI	19

CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	19
Article 27 - Définition des catégories professionnelles	19
Article 28 - Affectation temporaire d'emploi	19
CHAPITRE II - SALAIRE - PRIMES - FRAIS DIVERS	19
Article 29 - Salaires	19
Article 30 - Majoration de salaires pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.....	19
Article 31 - Prime d'ancienneté.....	19
Article 32 - Rémunération des jeunes travailleurs	20
Article 33 - Rémunération des apprentis.....	20
Article 34 - Salaires des travailleurs handicapés.....	20
Article 35 - Travail du dimanche ou des jours fériés	20
Article 36 - Rémunération des travaux à la tâche	20
Article 37 - Dispositions particulières pour les travaux à la tâche.....	20
I) - Qualité du travail.....	21
a) - Façonnage des grumes d'œuvre.....	21
b) - Façonnage des bois d'industrie, de papeterie et de feu	21
1 - Bois de mines.....	21
2 - Poteaux de lignes	21
3 - Bois de papeterie.....	21
4 - Bois de feu.....	21
5 - Cubage.....	22
II) - Majoration pour travaux exceptionnels.....	22
Article 38 - Indemnisation du temps passé pour la visite médicale annuelle des travailleurs à la tâche.....	22
Article 39 - Prêt pour l'acquisition de matériel pour les travailleurs à la tâche.....	22
Article 40 - Fourniture de bois de chauffage	22
CHAPITRE III - PAIEMENT DES SALAIRES	23
Article 41 - Bulletin de paie.....	23
Article 42 (abrogé).....	23
Article 43 - Paiement des salaires	23
1 - Travailleurs au temps	23
2 - Travailleurs à la tâche	23
a) Rémunération des travaux.....	23
b) Réception des chantiers - Périodicité de la paie - acomptes.....	23
CHAPITRE IV- DUREE DU TRAVAIL	24
Article 44 - Durée hebdomadaire du travail.....	24
Article 45 - Variation annuelle de l'horaire normal de travail.....	24
a) - Fixation de la période annuelle :	24
b) - Amplitude de la variation :	24
c) - Programmation indicative de la variation :	24
d) - Rémunération dans le cadre de la variation :	25
e) - Régularisation en fin de période annuelle :	25
Article 46 - Récupération exceptionnelle de l'horaire de travail.....	25
a) - Recours à la récupération exceptionnelle :	25
b) - Modalités de paiement et de récupération :	26
c) - Accord conventionnel complémentaire :	26
d) - Cumul limité des heures de variation et celles de récupération :	26
Article 47 - Durée maximale du travail	26
Article 48 - Repos compensateur.....	26
Article 49 - Heures supplémentaires.....	26
Article 50 - Contrôle des heures de travail effectuées	26
Article 51 - Assouplissement de l'horaire de travail	27
Article 52 - Repos hebdomadaire	27
Article 53 - Durée du travail des femmes et des jeunes.....	27
Article 53 bis - Salariés à temps partiel	27
CHAPITRE V - CONGES ET JOURS FERIÉS.....	27
Article 54 - Congés payés.....	27
Article 55 - Autres congés	28
Article 56 - Absence des travailleurs au temps.....	29
Article 57 - Jours fériés.....	29
CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE	30

Article 58 - Hygiène et Sécurité.....	30
Article 59 - Equipements de sécurité.....	30
Article 60 - Fourniture de l'équipement.....	31
Article 61 - Travail des femmes et des jeunes	31
CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	31
Article 62 - Préavis ou délai-congé.....	31
Article 63 - Indemnité compensatrice de préavis.....	32
Article 64 - Cessation du contrat	32
Article 65 - Licenciement pour cause économique.....	32
Article 66 - Indemnité de licenciement.....	32
Article 67 - Cessation du Contrat à durée déterminée	32
Article 68 - Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons	33
Article 69 - Attestation de cessation de travail	33
Article 70 - Certificat de travail.....	33
CHAPITRE VIII - GARANTIES COMPLEMENTAIRES	34
Article 71 - Régime de retraite complémentaire.....	34
a) - Affiliation des salariés non cadres	34
b) - Affiliation des autres personnels	34
Article 72 - Régime de prévoyance pour les bûcherons-tâcherons salariés.....	34
Article 72 bis : Régime de prévoyance – Incapacité, Invalidité, Décès.....	34
Garantie Incapacité.....	35
Garantie Incapacité Temporaire de Travail : Relais mensualisation	36
Garantie Invalidité.....	36
Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus.....	36
Garantie décès	37
Cotisation	37
Adhésion	38
Clause de réexamen.....	39
Accord de gestion spécifique	40
Article 73 - Dispositions finales	40
Liste des signataires.....	41

ANNEXES

ANNEXE I - GRILLE DES SALAIRES.....	43
ANNEXE II - SALAIRES MINIMA DES OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TACHE.....	45
ANNEXE III - MODELE DE FEUILLE DE PAIE (BUCHERONS).....	46
ANNEXE IV - MODELE DE CONTRAT DE COUPE	47
ANNEXE V - INTEGRANT L'ACCORD NATIONAL DU 28/04/1988 ET SON AVENANT N° 1 DU 29/11/1988 RELATIF A LA CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMAUX DU PERSONNEL OUVRIER DES SCIERIES AGRICOLES	48
ANNEXE VI - INTEGRANT ET ADAPTANT L'ACCORD NATIONAL DU 12/07/1989 SUR LA CLASSIFICATION ET LES SALAIRES MINIMAUX DU PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES	52
ANNEXE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	56
LISTE DES AVENANTS	60

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERDEPARTEMENTALE DES EXPLOITATIONS FORESTIERES DES SCIERIES AGRICOLES ET DE LA PROPRIETE FORESTIERE (ALLIER, CANTAL, GARD, HAUTE-LOIRE, LOIRE, LOZERE, PUY DE DOME)

(Mise à jour au 13 septembre 2022)



étendue par arrêté du Ministère de l'Agriculture et de la Forêt le 6 février 1987

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

(Avenant n° 22 du 26 mai 2003) « La présente convention fixe les rapports entre les employeurs et les salariés de la propriété forestière, des exploitations forestières, des scieries agricoles, pour tous les travaux définis à l'article L. 722-3 du Code Rural. »

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention s'applique aux salariés visés à l'article précédent travaillant dans les départements de la région Auvergne, ainsi que dans les départements de la Lozère, de la Loire et du Gard, que les entreprises aient ou non leur siège social dans ces départements.

ARTICLE 3 - OUVRIERS ETRANGERS

Les salariés étrangers devront être munis de leur titre de séjour et de travail en cours de validité. Les parties rappellent qu'en cas d'infraction, l'employeur pourra être poursuivi et verra sa responsabilité engagée, notamment à l'occasion d'accidents du travail.

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE SALARIAT

La convention exerce ses effets à l'égard des bûcherons et ouvriers sylviculteurs rémunérés au temps ou à la tâche, titulaires d'un contrat de travail défini aux articles 22, 24 et 25, à l'exclusion des travailleurs indépendants pour lesquels un contrat d'entreprise a été établi.

La sous-traitance par un salarié est interdite.

La proposition par un salarié d'embaucher d'autres personnes sur le chantier ne peut déboucher que sur un contrat écrit conclu par l'employeur.

Toute situation contraire pourrait constituer du marchandage de main-d'œuvre au sens de l'article L. 125-1 du Code du Travail, infraction sanctionnée par les dispositions de l'article L. 152-3 du Code du Travail.

ARTICLE 5 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention se substitue à toutes les dispositions antérieures résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs. Elle ne peut être cependant cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une réduction de l'ensemble de la rémunération ou de tous autres avantages acquis antérieurement.

ARTICLE 6 - APPRENTIS

Sous réserve des dispositions plus favorables qui peuvent être incluses dans les contrats individuels de travail, la présente convention collective est applicable aux apprentis munis d'un contrat d'apprentissage conclu dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à accorder aux apprentis toutes facilités pour qu'ils puissent assister aux cours théoriques ainsi qu'aux examens afférents ; le temps passé à ces cours et examens est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel (le terme "tel" fait référence au salaire de l'apprenti).

ARTICLE 7 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

(Avenant n° 34 du 24 avril 2013) « Sous réserve des dispositions particulières de l'article L.1142-2 du Code du Travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence essentielle et déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle ; aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe ou la situation de famille, en ce qui concerne les offres d'emploi, l'embauche, les promotions, les mutations, la résiliation du contrat de travail, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification dans un poste déterminée.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, pour les entreprises et les salariés relevant de la présente convention collective. »

CHAPITRE II

DUREE, REVISION, DENONCIATION

ARTICLE 8 - DUREE ET PRISE D'EFFET

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; elle prend effet à compter du 1er décembre 1986.

ARTICLE 9 - REVISION DES SALAIRES

Il est prévu au moins une réunion par an aux fins de fixer les salaires. Au cours de cette réunion, seront examinés également l'évolution économique et l'emploi dans la branche conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du Code du Travail.

La Commission Mixte qui se réunira à cet effet sera convoquée à la demande des parties signataires.

La requête sera adressée au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles qui convoquera les parties *dans les quinze jours*.[•]

Toutefois, à la requête d'une des parties, et sous réserve que l'ordre du jour établi recueille l'accord de chacune des parties, une nouvelle réunion de la Commission Mixte devra avoir lieu et sera convoquée *dans*

[•] Membre de phrase exclu de l'extension de la Convention (arrêté du 6 février 1987).

les conditions prévues ci-dessus[●] par le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

ARTICLE 10 - REVISION DES AUTRES CLAUSES

(Avenant n° 44 du 8 janvier 2019) « La demande en révision introduite à tout moment par l'une des parties habilitées est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au service compétent de la DIRECCTE.

Sont habilitées à engager la procédure de révision de la convention collective :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.

Il est rappelé si la convention est étendue, que ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ;

2. A l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

La demande en révision doit spécifier le ou les articles auxquels elle s'applique et formuler des nouvelles propositions.

La commission mixte se réunit sur convocation dans un délai maximum de 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée. »

ARTICLE 11 - DENONCIATION

(Avenant n° 44 du 8 janvier 2019) « La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

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

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

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

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

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

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

[●] Membres de phrases exclus de l'extension de la Convention (arrêté du 6 février 1987).

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

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

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

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

CHAPITRE III

PROCEDURES D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

ARTICLE 12 - COMMISSION PARITAIRE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION

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

Le procès-verbal de la réunion sera transmis aux membres de la Commission Mixte.

ARTICLE 13 - COMMISSION PARITAIRE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

En vue de régler les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution de la révision ou de la dénonciation de la présente convention, il sera constitué une Commission Paritaire dont les membres seront de préférence choisis parmi ceux ayant participé à l'élaboration de la convention ou des clauses litigieuses, à raison d'autant de représentants patronaux que de membres représentant les organisations ouvrières.

Cette commission n'est pas habilitée à créer de nouvelles obligations. Si l'intérêt d'une nouvelle rédaction apparaît au cours de la discussion, elle devra être présentée selon la procédure prévue à l'article 9.

La commission se réunira dans le délai maximum de quinze jours à compter de la date de la saisine par la partie la plus diligente.

Cette commission est présidée par le chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ou son représentant ; le secrétariat étant assuré par ses soins.[●]

ARTICLE 14 - COMMISSION REGIONALE DE CONCILIATION

Après saisine de la Commission Conventionnelle de Conciliation, les conflits collectifs non résolus sont

[●] Alinéa exclu de l'extension de la Convention (arrêté du 6 février 1987).

portés devant la Commission Régionale de Conciliation.

En cas de non-conciliation, le recours à la médiation s'effectue dans les conditions prévues aux articles R. 524-1 et suivants de Code du Travail, (avenant n° 2 du 29 mars 1988) « *sous réserve de l'application de l'article L. 523-6 du même code.* »⁹

TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 15 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINIONS

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinions et le droit pour tous d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, notamment pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement, la rétribution ou la promotion.

ARTICLE 16 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

1 - Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein d'une entreprise, quel que soit son effectif, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1 du Code du Travail.

2 - Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, désigne dans les limites fixées à l'article L. 412-13 du Code du Travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès du chef d'entreprise.

3 - Représentation syndicale

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés qui justifient d'une convocation émanant de l'autorité compétente, la liberté de participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué en application d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence seront accordées aux délégués syndicaux justifiant d'une convocation par leur organisation, à des réunions statutaires (sous réserve d'en aviser l'employeur au plus tard 48 heures après la réception de la convocation).

ARTICLE 17 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS MIXTES

(Avenant n° 34 du 24 avril 2013) « Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente

⁹ Alinéa non étendu (avenant n° 2 du 22 mars 1988 non étendu).

convention.

Les salariés en activité bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire sur présentation, à l'employeur, d'une convocation écrite.

Dès qu'il a connaissance de la date de la commission et au plus tard quarante-huit heures après la réception de la convocation de son organisation syndicale, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur, selon les modalités prévues par l'accord relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les modalités relatives à la participation et au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacement sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif au financement de la négociation collective en agriculture, modifié par ses avenants ultérieurs, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention. »

ARTICLE 18 - DELEGUES DU PERSONNEL

Sous réserve des dispositions légales en vigueur dans chaque entreprise visée par la présente convention, où sont occupés habituellement au moins 11 salariés, le personnel élit des délégués. Les délégués du personnel seront reçus par le chef d'entreprise selon les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 19 - DELEGUES DU PERSONNEL INTERENTREPRISES

Les salariés de plusieurs entreprises (de moins de 11 salariés) peuvent constituer ensemble une représentation du personnel dans les conditions suivantes :

- Les entreprises doivent être situées sur des communes mitoyennes ;
- La majorité dans chaque entreprise doit être acquise (50 % + 1 voix).

Dans ces conditions, la représentation est acquise de droit. Les modalités de la mise en place de ces délégués du personnel seraient alors examinées et décidées en accord avec l'Inspection du Travail, les employeurs et les salariés concernés (Protocole d'accord). Dans ce cas, le (ou les) délégué(s) du personnel commun(s) à ces entreprises bénéficierait(ent) des conditions de protection propres à tous les délégués du personnel.

ARTICLE 20 - COMITE D'ENTREPRISE

Sous réserve des dispositions légales en vigueur dans chaque entreprise visée par la présente convention, et employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué et fonctionnera dans les conditions légales. Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 21 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

1 - Agence Nationale pour l'Emploi

Sous réserve des dispositions du titre 1er du livre III du Code du Travail, relative au placement des demandeurs d'emploi, les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main d'œuvre au bureau de l'A.N.P.E. qui assure le placement des travailleurs.

2 - Congés payés

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

3 - Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsque l'employeur engage un salarié, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail ou bien d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la date de ladite cessation.

4 - Age d'Admission

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans, sauf dans le cadre de la formation (notamment apprentissage) sous réserve d'une dérogation individuelle accordée par l'Inspecteur du Travail en ce qui concerne l'utilisation des machines dangereuses, ainsi que pour les jeunes titulaires ayant accompli leur cycle de formation sanctionné par un diplôme, sous réserve, pour ces derniers, de l'avis favorable du Médecin du Travail conformément à l'article R 234-23 du Code du Travail. »

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT L'EMBAUCHE DES SALARIES TRAVAILLANT A LA TACHE

(Avenant n° 2 du 29 mars 1988) « *Les ouvriers travaillant aux pièces et plus précisément les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle de présence ne leur est imposé, sont des salariés.* cf. article 4 – « [Conditions de salariat](#) ».[●]

Ils ont en principe pour seule obligation celle d'exécuter correctement, à la cadence et dans le temps convenu, le travail qu'ils se sont engagés à faire ; ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de l'emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier. cf. article 25 – « [Contrats de coupes](#) » et « [Contrats multiples](#) ».

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour faute grave, telle que : vol, malfaçons répétées ou volontaires, abattage ou mutilation de réserves, et lorsque les délais ou règlements d'exploitation imposés par le vendeur ne sont pas respectés par le tâcheron, ces deux derniers points seront impérativement précisés dans le contrat.

De son côté, l'ouvrier est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites dûment prouvées, de conduire régulièrement et de mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire.

Le tâcheron ne doit pas exécuter uniquement le travail dans la meilleure partie du chantier. S'il abandonne le chantier en laissant la plus mauvaise partie à terminer, l'employeur est en droit de lui réclamer une indemnité (à fixer par les tribunaux).

[●] Alinéa non étendu (avenant n° 2 du 22 mars 1988 non étendu).

Il est rappelé que les tâcherons ne peuvent se faire remplacer, ni aider par un ou plusieurs tiers dans l'exécution des travaux pour lesquels ils ont été engagés, sans l'assentiment de l'employeur, cf. article 4 – « Conditions de salariat ».

ARTICLE 23 - PERIODE D'ESSAI POUR LES TRAVAILLEURS AU TEMPS

(Avenant n° 30 du 1^{er} juillet 2010) « Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, et sauf accord 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 :

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- deux mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- trois mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés ;
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- huit mois pour les cadres.

En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, et le salarié devra être informé de sa mise en œuvre et des motifs du renouvellement avant la fin de la durée initiale de la dite période d'essai.

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

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai. »

ARTICLE 24 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Il doit être établi un contrat de travail dans les formes qu'il convient aux parties ; ce contrat doit être obligatoirement écrit en deux exemplaires signés par l'employeur et par le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui. Toute modification importante ultérieure fera l'objet d'un avenant audit contrat.

Le contrat, le ou les avenants modificatifs préciseront :

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

Ils pourront éventuellement contenir d'autres clauses.

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 25 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Contrat à durée déterminée

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

Contrat de coupe

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux de bûcheronnage répondant aux conditions de l'article L 122-3-1 du Code du Travail.

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

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

Un modèle de contrat de coupe est annexé à la présente convention.[•]

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

Contrats multiples

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

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

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 26 - GARANTIE DE L'EMPLOI

[•] Alinéa non étendu (arrêté du 28 décembre 1999).

1 - En cas de maladie, accident de la vie privée, accident de trajet

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

Au-delà du terme de six mois, sous réserve des dispositions de l'article L 122-45 du Code du Travail, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, rompre le contrat de travail dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel. Le salarié bénéficie alors pendant six autres mois d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait à se libérer.

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

2 - En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle

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

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

Dans le cas où il est déclaré inapte à reprendre son emploi par le Médecin du Travail, il doit être fait application des dispositions de l'article L 122-32-5 et suivants du Code du Travail.

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

3 - En cas de maternité et d'adoption

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

4 - En cas de retour du service national

Cette garantie est définie par les articles L. 122-18 du Code du Travail et par l'article R. 122-8 du même code. »

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 27 - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

(Avenant n° 8 du 15 mars 1991) « La classification des emplois des salariés travaillant dans les exploitations forestières, les scieries agricoles et les entreprises de sylviculture est prévue à l'[annexe VII](#) de la présente convention. »

ARTICLE 28 - AFFECTATION TEMPORAIRE D'EMPLOI

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, percevront pendant le temps de cette affectation, le salaire afférent à cette catégorie.

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

CHAPITRE II

SALAIRE - PRIMES - FRAIS DIVERS

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 29 - SALAIRES

Les salariés au temps sont mensualisés dès le 1er mois complet de leur embauche.

Les salaires minima afférents à la classification professionnelle sont fixés en [annexe I](#) par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification. »

ARTICLE 30 - MAJORATION DE SALAIRES POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX, INSALUBRES

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

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 31 - PRIME D'ANCIENNETE

A compter de la date de mise en place de la refonte des classifications, la prime d'ancienneté accordée au personnel ouvrier des scieries agricoles, de la propriété forestière et de la sylviculture sera celle prévue à l'[annexe V](#) ; la prime d'ancienneté accordée au personnel administratif, commercial, technique, agent de maîtrise et cadre sera celle prévue à l'[annexe VI](#). »

ARTICLE 32 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

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

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

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

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

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 33 - REMUNERATION DES APPRENTIS »

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

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

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

ARTICLE 34 - SALAIRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

En application des dispositions de l'article L. 323-6 du Code du Travail, les salaires au temps peuvent subir des abattements lorsque le salarié présente un handicap diminuant notablement son rendement de travail, sous réserve notamment des dispositions de l'article R. 323-59-1 du Code du Travail.

ARTICLE 35 - TRAVAIL DU DIMANCHE OU DES JOURS FERIES

Les heures de travail exceptionnelles effectuées les dimanches ou les jours fériés sont payées avec une majoration de 50 %, sans cumul avec les majorations prévues à l'article 49.

ARTICLE 36 - REMUNERATION DES TRAVAUX A LA TACHE

Se reporter à l'[annexe II](#) (grille des salaires des travailleurs à la tâche).

ARTICLE 37 - DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES TRAVAUX A LA TACHE

I) - Qualité du travail

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

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés.

Pour les bois écorcés, l'écorçage forestier supprimera toute trace d'écorce, seul le liber restera apparent.

Les règles fixées par les usages ou les normes AFNOR concernant les classifications, mesurage, empilage, cubage (m³ réel), etc... doivent de même être strictement observées.

a) - Façonnage des grumes d'œuvre

Cette opération comprend l'abattage, le recépage de l'ergot d'abattage sur la souche et sur la bille, l'ébranchage avec arasage des nœuds, la découpe fin bout, le déhanchage (quand il est nécessaire pour la bonne présentation de la grume).

L'abattage doit être exécuté au ras de la marque au pied du vendeur, pour les coupes vendues en délivrance ; pour les coupes marquées en réserve, l'abattage des arbres non marqués sera fait à ras de terre.

Le montage des câbles sur les arbres penchés est traité de gré à gré.

L'ébranchage, étêtage sur pied est traité de gré à gré.

b) - Façonnage des bois d'industrie, de papeterie et de feu

1 - Bois de mines

Le façonnage comprend l'abattage, le tronçonnage, l'arasage des nœuds, éventuellement le rainage et l'écorçage, l'empilage par catégorie.

Le marquage des bois de mines peut être laissé aux soins du bûcheron, s'il y consent ou assuré par l'exploitant. Dans ce dernier cas, les perches doivent être étalées par l'ouvrier pour faciliter l'opération.

Les étais doivent être relevés et mis sur les côtés d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

En cas de marquage par le bûcheron, ce travail est rémunéré (cf. [annexe II - Salaires à la tâche](#)).

2 - Poteaux de lignes

Le façonnage comprend l'abattage, l'ébranchage, la purge sur pied, la découpe fin bout et l'écorçage s'il y a lieu.

3 - Bois de papeterie

Le façonnage comprend l'abattage, l'arasage des nœuds, la fente des bûches s'il y a lieu, éventuellement l'écorçage, l'enstérage.

Les bois de papeterie sont ainsi définis :

- bruts, c'est-à-dire non écorcés;
- demi-écorcés ou écorcés forestièrement, c'est-à-dire écorce pratiquement totalement enlevée avec liber restant attaché par places. Cet écorçage se pratique sur la coupe même, immédiatement après l'abattage, avec des fers à écorcer montés au bout d'un manche ou des planes.

4 - Bois de feu

Le façonnage des bois de feu comprend l'abattage, le tronçonnage, la fente des bûches s'il y a lieu et en principe l'enstérage.

5 - Cubage

Pour l'abattage et le façonnage avec écorçage, le cubage se fait sous écorce ; sans écorçage, le cubage se fait sur écorce ; selon les règles édictées par la norme AFNOR n° NF B53-020 cubage des bois ronds et assimilés.

Les salaires du façonnage du bois de feu et éventuellement des bois de papeterie à préciser dans le contrat de coupe, varient dans les coupes de taillis sous futaie suivant la densité du peuplement. La densité de chaque chantier est obtenue en divisant le nombre total de stères de bois d'industrie (ou de mine) et de bois de feu marchand (charbonnette comprise) produit par le chantier (grumes d'œuvres exclues) par le nombre d'hectares dudit chantier.

Dans les taillis sous futaie, les houppiers de grumes d'œuvre, ainsi que les petites futaies transformées en bois d'industrie, de mine ou de feu, entrent dans le calcul de la densité, lorsque le même bûcheron façonne le tout. Il bénéficie dans ce cas des mêmes coefficients. Lorsque le bûcheron ne façonne que le taillis, les houppiers ne sont pas compris dans le calcul de la densité.

Pour la détermination du nombre total de stères, on applique forfaitairement aux bois d'industrie ou de mine, un coefficient de 1,5 stère par mètre cube.

Si l'enstérage, après accord des parties prévu au contrat de coupe, n'est pas exigé, le préempilage des rondins sera exécuté conformément aux prescriptions de l'accord des salaires.

Stère par coupe :	longueur	: 2 m
	hauteur théorique	: 50 cm
	hauteur moyenne	: 60 cm

II) - Majoration pour travaux exceptionnels

Si des coupes ou parties de coupes présentaient des difficultés exceptionnelles d'exploitation, par exemple :

- Broussailles importantes, coupe de première éclaircie à très faible densité, marécage, arbres penchés sur des cours d'eau ou ayant un empatement anormal, chablis très épars ou enchevêtrés,

elles feront l'objet d'une rémunération supplémentaire correspondant au temps de travail supplémentaire déterminé en accord entre les parties et indiquée sur le contrat de coupe.

ARTICLE 38 - INDEMNISATION DU TEMPS PASSE POUR LA VISITE MEDICALE ANNUELLE DES TRAVAILLEURS A LA TACHE

La rémunération pour absence justifiée par la visite médicale obligatoire est fixée à 0,5 % du salaire du mois de travail précédent ou du mois en cours, pour une demi-journée d'absence.

ARTICLE 39 - PRET POUR L'ACQUISITION DE MATERIEL POUR LES TRAVAILLEURS A LA TACHE

Les employeurs peuvent consentir aux salariés tâcherons qu'ils emploient, des prêts sans intérêts, destinés à l'acquisition de l'outillage nécessaire à leur travail.

Les sommes dues pourront être retenues sur les salaires conformément aux dispositions de l'article L. 144-1 du Code du Travail.

ARTICLE 40 - FOURNITURE DE BOIS DE CHAUFFAGE

Les ouvriers forestiers, sur leur demande, pourront recevoir pour leurs besoins personnels de chauffage, des

bois de rebut et autres pièces non commercialisables, dont le façonnage éventuel, le débardage ou le transport resteront à leur charge, dans la limite d'un stère par mois de travail.

Toute fourniture de bois de chauffage commercialisable ou en sus du quota sera considérée comme avantage en nature supportant les charges sociales.

CHAPITRE III

PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 41 - 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, rémunérations des jours fériés et éventuellement des congés payés, ainsi que le montant des indemnités relatives aux équipements de sécurité (*modèle en [annexe](#)*)[●]

ARTICLE 42 (abrogé par avenant n° 17 du 14 juin 1999).

ARTICLE 43 - PAIEMENT DES SALAIRES

1 - Travailleurs au temps

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

Des acomptes pourront être versés sur demande du salarié.

2 - Travailleurs à la tâche

a) Rémunération des travaux

Les travaux d'abattage et de façonnage sont rémunérés conformément aux prix fixés par l'[annexe II](#) à la présente convention.

b) Réception des chantiers - Périodicité de la paie - acomptes

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

Les acomptes, sur la demande du salarié, seront versés une fois par quinzaine jusqu'à concurrence de 80 % du travail effectué. Le solde interviendra après réception définitive faite en présence des parties constatant que tous les travaux prévus au contrat ont bien été réalisés.

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit par la poste, soit par un établissement bancaire ou assimilé. Il pourra également être fait au domicile de l'employeur.

● Membre de phrase exclu de la convention (arrêté du 6 février 1987).

En aucun cas, il ne pourra s'écouler plus de trois mois entre deux réceptions du chantier.

En cas de litige sur la réception des bois, les parties pourront saisir une commission départementale composée de quatre personnes comprenant deux employeurs et deux salariés relevant de la profession forestière, désignées par les organisations syndicales signataires de la présente convention. La commission mixte sera tenue informée de ces litiges et de leur règlement par la partie la plus diligente.

CHAPITRE IV

DUREE DU TRAVAIL

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 44 - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La durée du travail est réglementée par les articles 992 à 998 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.

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

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

(Avenant n° 6 du 20 mars 1990) « ARTICLE 45 - VARIATION ANNUELLE DE L'HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL

a) - Fixation de la période annuelle :

La période annuelle suit l'année civile. Cependant, une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur, après consultation des représentants du personnel ou à défaut, du personnel et information de l'Inspecteur du Travail.

b) - Amplitude de la variation :

L'entreprise dispose d'un contingent global de 150 heures de variation au maximum sur l'année. Il n'existe aucune limitation de variation à la baisse, mais les heures de récupération en ajout aux heures normales ne peuvent excéder 8 heures par semaine.

Dans les entreprises pratiquant la variation d'horaire, la durée maximale annuelle pour les salariés concernés par la variation est réduite du tiers du nombre d'heures utilisées.

c) - Programmation indicative de la variation :

L'employeur peut programmer ses horaires en fonction des impératifs propres de l'entreprise. Cette programmation d'entreprise doit être communiquée par écrit aux salariés ou à leurs représentants élus, s'il en existe.

La programmation peut être changée en cours d'année en respectant la procédure de communication par écrit.

[•] Mot exclu de l'extension (arrêté du 28 décembre 1999).

Les changements d'horaires dans le cadre de la programmation doivent être annoncés une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure.

d) - Rémunération dans le cadre de la variation :

Les salariés sont mensualisés sur la base de 39 heures hebdomadaires, quelle que soit la période de variation (horaire inférieur ou horaire supérieur).

L'exécution des heures de récupération prévues par la variation entraîne :

- soit le paiement d'une indemnité spécifique égale à 25 % du taux horaire par heure de récupération effectuée,
- soit la non récupération de 20 % des heures de variation non effectuées.

Les heures exécutées en sus de l'horaire de variation sont payées en heures supplémentaires (125 % et 150 % à compter de la 48ème heure) dans le mois de leur exécution, à moins que l'entreprise n'ait décidé de leur rémunération en repos.

e) - Régularisation en fin de période annuelle :

- Rémunération en cas d'année complète :

Lorsque le salarié a normalement travaillé la totalité de la période annuelle, il y a lieu de déterminer en fin de période la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée :

- si elle est inférieure à 39 heures et sauf admission au chômage partiel, la rémunération mensualisée reste acquise au salarié,
- si elle est supérieure, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle.

- Rémunération en cas d'année incomplète :

Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle (cas de l'intégration ou du départ en cours d'année ou en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail - maladie, accident du travail, congé maternité, etc...), il y a lieu de déterminer à la fin de la période annuelle (ou celle de la rupture en cas de départ) la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée.

- si la durée est inférieure à 39 heures en moyenne, le solde dû par le salarié sera déduit du salaire mensuel du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture) et, si nécessaire de la première paie qui suit la reprise du travail. Cette compensation n'est pas due si l'absence du salarié est imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- si la durée est supérieure, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de départ). »

(Avenant n° 6 du 20 mars 1990) « ARTICLE 46 - RECUPERATION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

a) - Recours à la récupération exceptionnelle :

- Pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié : récupération dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- Résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure : récupération dans les 4 semaines de la reprise

normale du travail ;

- Pour intempéries : récupération dans les 12 semaines, à partir de la reprise du travail.

b) - Modalités de paiement et de récupération :

- Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Le nombre d'heures de récupération est limité à 50 heures par période de 12 mois consécutifs.^❶

c) - Accord conventionnel complémentaire :

Les partenaires sociaux peuvent déroger à la limite des 50 heures exposées ci-dessus en précisant les motifs qui justifient un contingent supplémentaire, les activités concernées ainsi que les délais dans lesquels la récupération doit être effectuée. Après consultation des représentants du personnel, l'employeur décidera :

- soit de récupérer l'intégralité des heures de ce contingent exceptionnel en payant une indemnité de 25 % de salaire au moment de la récupération ;
- soit de récupérer seulement 80 % des heures perdues, sans majoration.^❷

d) - Cumul limité des heures de variation et celles de récupération :

En toute hypothèse, le cumul des heures de récupération pour réduction exceptionnelle d'activité et celles pour variation de l'horaire de travail ne peut excéder 180 heures dans la période annuelle. »

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 47 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Les heures de travail réellement effectuées par un salarié ne peuvent excéder les maxima fixés par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants ultérieurs^❸. »

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 48 - REPOS COMPENSATEUR

Les modalités de décompte des jours de repos compensateur sont fixées par les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants ultérieurs^❹. »

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 49 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les modalités de calcul et de paiement des heures supplémentaires sont fixées par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants ultérieurs^❺. »

ARTICLE 50 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES

(Avenant n° 2 du 22 mars 1988) « *Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7-1 du décret n° 84-464 du 14 juin 1984 portant application de l'article 992 du Code Rural dans les exploitations agricoles et de bois de la métropole relatif à l'enregistrement du temps de travail et aux modalités d'émargement* »^❻ » le

^❶ Alinéa étendu (arrêté du 29 octobre 1990) sous réserve des dispositions relatives aux modalités de récupération des heures perdues pour réduction exceptionnelle de l'horaire de travail (arrêté ministériel du 25/2/1988 en ce qu'il étend l'article 6-3 modifié par l'accord national du 23/12/1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles)

^❷ Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990).

^❸ Mot exclu de l'extension (arrêté du 28 décembre 1999)

^❹ Mot exclu de l'extension (arrêté du 28 décembre 1999)

^❺ Membre de phrase non étendu (avenant n° 2 du 22 mars 1988 non étendu).

nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document émargé chaque mois par le salarié.

Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant les autres formes de congés.

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

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

ARTICLE 51 - ASSOUPPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 52 - REPOS HEBDOMADAIRE

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

Toutefois, le salarié bénéficiera à sa demande d'un repos de deux jours consécutifs au moins deux fois par mois.

La suspension du repos hebdomadaire ne peut intervenir qu'en cas de circonstances exceptionnelles et s'effectue conformément à l'article 7 du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975.

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 53 - DUREE DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

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

(Avenant n° 4 du 16 mars 1989) ARTICLE 53 BIS - SALAIRES A TEMPS PARTIEL

Tout salarié à temps partiel doit être classé au poste correspondant au travail réellement effectué ainsi qu'il est défini au chapitre I du titre IV et relève de la même catégorie qu'un salarié à temps plein.

Le salaire du salarié à temps partiel est calculé au prorata temporis de celui du salarié à temps plein de même catégorie. Il en est de même des primes, fournitures en nature ou autres avantages liés aux salaires.

CHAPITRE V

CONGES ET JOURS FERIES

ARTICLE 54 - CONGES PAYES

(Avenant n° 34 du 24 avril 2013) « Les congés payés annuels sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 3141-12 et suivants du Code du Travail.

La période de congés payés est fixée :

- soit du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- soit du 1er mai au 31 octobre de chaque année et du 15 décembre au 15 janvier de l'année suivante.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit toujours être pris en continu.

Lorsque le congé est supérieur à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné, une des fractions devant être au moins égale à 12 jours continus.

Ces 12 jours doivent être pris pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Les autres jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période, et ne donnent pas lieu à l'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement lorsqu'ils sont pris pendant la période du 15 décembre au 15 janvier de l'année suivante.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ ; la date de retour est impérative, toute prolongation de congés qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf en cas de force majeure, constitutive de faute susceptible de sanction.

Les salariés rémunérés à la tâche bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas de façon permanente pour une entreprise, perçoivent à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,20 % de leur rémunération de base hors frais de mécanisation (dont 10,9 % au titre des congés payés et 0,3 % au titre de l'incidence des jours fériés). »

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 55 - AUTRES CONGES

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

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

b) - Congés de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

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

c) - Congés de formation

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

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

d) - Congés de naissance ou d'adoption

Lors de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption, il est accordé au salarié un congé de trois jours ouvrables, dans les conditions fixées par l'article L 226-1 du Code du Travail.

e) - Congés pour événements familiaux

(Avenant n° 44 du 8 janvier 2019) « Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé d'une durée de :

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

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

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

f) - Autres congés

Les autres congés, tels que :

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

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

ARTICLE 56 - ABSENCE DES TRAVAILLEURS AU TEMPS

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

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

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

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

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 57 - JOURS FÉRIÉS

Tous les jours fériés légaux visés à l'article L 222-1 peuvent être chômés et payés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

L'indemnité n'est versée au salarié rémunéré au temps que s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

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 jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire.

Ces deux dernières dispositions ne s'appliquent pas en ce qui concerne le 1er mai qui est rémunéré conformément à l'article L 222-6 du Code du Travail.

Les salariés rémunérés à la tâche perçoivent au titre des jours fériés, une indemnisation égale à 2,75 % de leur rémunération de base, hors frais de mécanisation, à l'occasion de chaque paie. »

CHAPITRE VI

HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 58 - HYGIENE ET SECURITE

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

Les parties signataires décident de consacrer au minimum tous les deux ans ou plus fréquemment, selon l'intérêt des travaux, à la demande de deux signataires de l'une ou l'autre des parties, une réunion de la Commission Mixte à l'étude des problèmes d'hygiène et de sécurité dans le cadre interrégional de la présente convention.

A partir des éléments statistiques fournis par les Caisses de Mutualité Sociale Agricole et des enquêtes portant sur les accidents graves et maladies professionnelles, un bilan sera dressé et commenté.

Ce travail devrait permettre d'identifier les causes des accidents évoqués et d'en tirer les enseignements pour accroître l'efficacité de la prévention. La Commission pourra proposer des mesures touchant à l'information, la formation, les équipements, les conditions de travail adressées aux entreprises et aux salariés par les organisations professionnelles, ainsi qu'à tous les organismes susceptibles d'intervenir : C.T.R., Ingénieurs conseils, C.T.B., FORMABOIS...

Un représentant par organisation syndicale signataire, dans les mêmes conditions que celles décrites dans l'article 17, sera indemnisé sans que cette indemnisation soit décomptée dans les montants fixés par ledit article.

Les deux parties s'efforceront de faire venir des salariés de la production.

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 59 - EQUIPEMENTS DE SECURITE »

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

Les salariés effectuant des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhoupage, de débardage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes doivent porter un casque, des chaussures ou bottes de sécurité appropriées et conformes aux dispositions des articles R. 233-151 à R. 233-157 du code du travail.

Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement accédant aux chantiers forestiers.

Les salariés effectuant des travaux forestiers doivent disposer d'une trousse à pharmacie de premiers soins.

Les employeurs de main-d'œuvre effectuant des travaux forestiers sont tenus de mettre les divers équipements mentionnés ci-dessus conformément aux dispositions des articles L. 233-5-1, R 233-1, alinéa 4, R. 233-1-3 et R.233-44 du code du travail. Ils doivent en faire respecter le port, veiller à leur bon état et assurer leur renouvellement.

Les employeurs doivent veiller au respect des dispositions des articles R 232-8 et suivants du Code du Travail relatif à la prévention des risques liés au bruit. »

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 60 - FOURNITURE DE L'EQUIPEMENT

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.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'arrêté du 1er mars 1984 relatif à la protection individuelle, 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, dont il appartient à l'employeur de vérifier la conformité réglementaire, une indemnité de 0,50 % du salaire de base hors frais de mécanisation est accordée[•]. *Pour cette dernière catégorie de personnel, lorsqu'une partie ou la totalité de l'équipement est à remplacer, l'employeur peut consentir un prêt sans intérêt pour l'achat de l'équipement à renouveler. Ce prêt est remboursé lors des prestations effectuées.*[•] »

ARTICLE 61 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

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

CHAPITRE VII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 62 - PREAVIS OU DELAI-CONGE

(Avenant n° 30 du 1^{er} juillet 2010) « Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- un mois pour les salariés ouvriers (deux mois pour ceux qui ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise)
- deux mois pour le personnel administratif, commercial, technique, conducteurs de poids lourds, d'engins de levage et manutention, affûteurs, mécaniciens, conducteurs d'engins de débardage de débusquage ou de récolte
- trois mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre.

[•] Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant la fourniture gratuite de l'employeur des équipements de protection individuelle (article L. 233-42 et R. 233-42 du CT) (arrêté du 28 décembre 1999).

[•] Phrases non étendues (arrêté du 28 décembre 1999).

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

En cas de licenciement pour motif économique, et lorsque le préavis est travaillé, le salarié licencié bénéficiera de deux jours d'absence payés pour rechercher du travail. »

ARTICLE 63 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

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

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

ARTICLE 64 - CESSATION DU CONTRAT

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

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 65 - LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE

Les conditions dans lesquelles peuvent être engagés les licenciements pour cause économique sont celles prévues par les articles L 321-1 et suivants du Code du Travail. »

ARTICLE 66 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 44 du 8 janvier 2019) « « Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins huit mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée, par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à :

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

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

- soit la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

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

(Avenant n° 17 du 14 juin 1999) « ARTICLE 67 - CESSATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les règles relatives à la cessation du contrat à durée déterminée sont celles fixées aux articles L 122-3-4 et suivants du Code du Travail, y compris le versement éventuel de l'indemnité de fin de contrat. »

ARTICLE 68 - CESSATION DES RELATIONS CONTRACTUELLES DES BUCHERONS-TACHERONS

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 deux ans, bénéficie des dispositions suivantes :

- lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de proposer à la suite du contrat en cours une autre coupe, elle doit prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception le bûcheron-tâcheron de cet état de fait au moins deux mois avant l'achèvement prévisible des travaux entrepris, et verser au moment du règlement des travaux, une indemnité correspondante, par année passée au service de l'entreprise, à 1/120 de la rémunération hors frais de mécanisation versée pendant les douze mois précédents ;
- lorsque l'entreprise compte confier tout ou partie de l'exploitation forestière à des entreprises prestataires de service, la cessation de la relation contractuelle avec le bûcheron-tâcheron doit être interprétée comme une modification structurelle de l'entreprise.

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

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

ARTICLE 69 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

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

ARTICLE 70 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

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

CHAPITRE VIII

GARANTIES COMPLEMENTAIRES

ARTICLE 71 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

a) - Affiliation des salariés non cadres :

Tout employeur doit adhérer pour ses salariés non cadres à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministère de l'Agriculture, en application de l'article 727.2 du Code Rural.

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

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

b) - Affiliation des autres personnels :

Les personnels répondant à la définition de la convention du 2 avril 1952, cadres et agents de maîtrise, seront affiliés à la C.P.C.E.A. sous réserve prévue par l'arrêté d'extension de la dite Convention, y compris :

- le chef d'équipe appartenant à la 5ème catégorie (b) pour les salariés des exploitations forestières et des scieries agricoles de même qualification,
- le garde forestier gestionnaire appartenant à la 5^{ème} catégorie (sylviculture).

ARTICLE 72 - REGIME DE PREVOYANCE POUR LES BUCHERONS-TACHERONS SALARIES

Le respect des dispositions relatives au régime de prévoyance institué pour les bûcherons-tâcherons par l'Accord National du 2 décembre 1983 est obligatoire.

(Avenant n° 2 du 22 mars 1988) « *Sous réserve de l'article 7 bis de l'accord de prévoyance précité,* »[●] les cotisations sont à précompter sur les salaires et les versements à effectuer auprès des Directions de l'A.G.R.R./PREVOYANCE.

Un salarié bûcheron n'ayant pas l'antériorité professionnelle requise pour le bénéfice des prestations, n'a pas de cotisations à payer. Il convient pour apprécier cette situation d'ajouter à l'ancienneté au service de l'entreprise, la durée du travail passée au service d'autres donneurs d'ordres en exploitation forestière.

(Avenant n° 28 du 12 mai 2009)[●] – ARTICLE 72 BIS : REGIME DE PREVOYANCE – INCAPACITE, INVALIDITE, DECES

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

- des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

[●] Membre de phrase non étendu (avenant n° 2 du 22 mars 1988 non étendu).

[●] Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance (arrêté du 4 novembre 2010).

Garantie Incapacité

(Avenant n° 38 du 15 janvier 2015) « Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition : »[•]

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (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 calculée en fonction de son ancienneté :

- (Avenant n° 38 du 15 janvier 2015) « **40 jours entre 6 mois et 10 ans d'ancienneté,** »[•]
- **50 jours entre 11 et 13 ans d'ancienneté,**
- **60 jours entre 14 et 20 ans d'ancienneté,**
- **70 jours entre 21 et 23 ans d'ancienneté,**
- **80 jours entre 24 et 30 ans d'ancienneté,**
- **90 jours au-delà de 31 ans d'ancienneté.**

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

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

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

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

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

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

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

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

[•] Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat des propriétaires forestiers du département de la Loire

décembre 1988 et de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.^❶

Garantie Incapacité Temporaire de Travail : Relais mensualisation

A l'expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus (qui vise la garantie mensualisation) jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient :

- d'une indemnité journalière égale à 15% du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation définie ci-dessus,
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature 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.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

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

Garantie Invalidité

(Avenant n° 38 du 15 janvier 2015) « Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail d'une rente versée chaque mois égale à : »^❷

- (Avenant n° 35 du 4 septembre 2013) « 10 % du salaire mensuel brut de référence. »

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

La garantie débute dès la mise en invalidité par la Mutualité Sociale Agricole ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente pour un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66 %. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

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

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédents 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.

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

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

^❶ Alinéa non étendu (arrêté du 4 novembre 2010)

^❷ Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat des propriétaires forestiers du département de la Loire

○ 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.

○ En cours à la date de mise en application de l'avenant

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

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

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

Garantie décès

• Capital 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 droits y compris au titulaire d'un PACS, d'un capital de :

- 100% du salaire total perçu pendant les quatre trimestres civils précédents,
- plus 25% par enfant à charge.

Cotisation

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI PREVOYANCE – 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08.

1. Assiette

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

2. Répartition des taux

(Avenant n° 40 du 21 juin 2017) « Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des

prestations définies est de 1,30 %, à raison de 0,73 % pour les employeurs et 0,57 % 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.

3. Tableau récapitulatif

(Avenant n° 40 du 21 juin 2017) « Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Incapacité Temporaire	0,50 %	0,50 %	0,00 %
Relais Mensualisation	0,32 %	0,00 %	0,32 %
Invalidité + incidence réforme retraite	0,24 %	0,11 %	0,13 %
Décès	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Total	1,30 %	0,73 %	0,57 % »

(Avenant n° 29 du 18 février 2010)^o « Adhésion

Le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 :

- aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires, quelle que soit sa date d'extension ;
- et à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application si la date d'extension est antérieure au 1^{er} janvier 2010.

Si la date d'extension est postérieure au 1^{er} janvier 2010, l'accord s'imposera à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord pourra toutefois, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, les partenaires sociaux signataires ont convenu que les garanties prévues dans l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance, en matière de garanties décès, de garanties incapacité temporaire de travail et de garanties incapacité permanente professionnelles ne sont pas applicables au 1^{er} janvier 2010 aux salariés et aux employeurs relevant du champ d'application du présent accord.

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

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tous autres dispositions et régimes ayant le même objet.

Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés

^o Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance (arrêté du 4 novembre 2010).

concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à AGRI PREVOYANCE - 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS Cedex 08.

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

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

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

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

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

Clause de réexamen

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

En cas de dénonciation de la Convention Collective ou du présent avenant, 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.

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

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

Les partenaires sociaux en application de l'article 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.

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 73 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole du PUY-DE-DOME.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans ses champs d'application professionnel et territorial.

Elle prendra effet au 1er décembre 1986.

Fait à CLERMONT-FERRAND, le 16 septembre 1986.

Ont signé :

Pour la Fédération National du Bois :

Monsieur GUET,	Vice Président Président de la Sous-Commission Sociale Agricole
Monsieur SARRE,	Représentant le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs du PUY-DE-DOME
Monsieur AUSSAGE,	Représentant le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de l'ALLIER
Monsieur SEIGNOLLE,	Représentant le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs du CANTAL
Monsieur VALLAT,	Représentant le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de la HAUTE-LOIRE
Monsieur FAYE,	Représentant le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de la LOIRE
Monsieur ENGELVIN,	Représentant le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs du GARD et de la LOZERE

Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers

(ALLIER, PUY-DE-DOME, CANTAL, HAUTE-LOIRE, LOIRE, GARD, LOZERE)

Monsieur TABARD

Pour la Fédération Générale Agro-alimentaire/C.F.D.T.

(ALLIER, PUY-DE-DOME, CANTAL, HAUTE-LOIRE, LOIRE, GARD, LOZERE)

Monsieur Y. BERNETTE
Monsieur BRIDIER
Monsieur JOURDY

Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles

(ALLIER, PUY-DE-DOME, CANTAL, HAUTE-LOIRE, LOIRE, GARD, LOZERE)

Monsieur J. SAURET

Pour la Confédération des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)

(ALLIER, PUY-DE-DOME, CANTAL, HAUTE-LOIRE, LOIRE, GARD, LOZERE)

Monsieur N. RATIE

Adhésion de la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des secteurs connexes (F.G.T.A.-F.O). le 14 janvier 1992

ANNEXES

(mise à jour : Août 2026)

ANNEXE I

SALAIRES

AVENANT N° 51 DU 13 FEVRIER 2026 : SALAIRES

GRILLE DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS AU TEMPS

à compter du 1^{er} avril 2026

A - Personnel ouvrier

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	Taux horaire à compter du 1 ^{er} avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151.67 H (35 heures hebdomadaires)
I	A B.....	100	12,02	1823,07
II	1 C.....	105	12,04	1826,11
	2 D.....	110	12,08	1832,17
III	1 E.....	115	12,12	1838,24
	2 F.....	125	12,15	1842,79
	3 G.....	135	12,16	1844,31
IV	1 H.....	150	12,19	1848,86
	2 I.....	170	12,56	1904,98
	3 J.....	200	13,61	2064,23

B - Personnel administratif, commercial et technique

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	Taux horaire à compter du 1 ^{er} avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151.67 H (35 heures hebdomadaires)
A.C.T. 1		100	12,02	1823,07
A.C.T. 2	1er échelon.....	110	12,08	1832,17
	2ème échelon.....	120	12,14	1841,27
A.C.T. 3	1er échelon.....	135	12,16	1844,31
	2ème échelon.....	150	12,19	1848,86
A.C.T. 4		170	12,56	1904,98
A.C.T. 5	1er échelon.....	190	13,42	2035,41
	2ème échelon.....	210	14,08	2135,51
A.C.T. 6	1er échelon.....	240	15,28	2317,52
	2ème échelon.....	270	16,48	2499,52

C - Agent de maîtrise

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	Taux horaire à compter du 1er avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151.67 H (35 heures hebdomadaires)
A.M. 1		190	13,42	2035,41
A.M. 2	Echelon 1.....	230	14,88	2256,85
	Echelon 2.....	270	16,48	2499,52
A.M. 3	Echelon 1.....	320	18,51	2807,41
	Echelon 2.....	370	20,55	3116,82

D - Cadres

NIVEAU	COEFFICIENT	Taux horaire à compter du 1er avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151.67 H (35 heures hebdomadaires)
C. 1	280	16,88	2560,19
C. 2	360	20,14	3054,63
C. 3	420	22,59	3426,23
C. 4	460	24,22	3673,45
C. 5	480	25,01	3793,27
C. 6	510	26,25	3981,34
C. 7	550	27,84	4222,49
C. 8	600	29,82	4522,80

La valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à **5,70 €** à compter du **1^{er} Avril 2026**.

ANNEXE II

SALAIRES MINIMAUX DES OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TACHE

(Montants mis à jour par l'avenant n° 26 du 29 janvier 2008)

L'ensemble des prix doit être considéré pour les travaux effectués dans des conditions d'exploitation normale.

A compter du 1^{er} avril 2008

	En Euros		
	Salaire minimum de base	Frais mécanisation	Total
a) Poteaux de lignes (non écorcés) au m³	7.53	1.17	8.70
b) Billons de sciage (toutes essences)	Respect des diamètres et sur mesures/ stères = 0.64 m ³		
Prix stère	3.76	2.03	5.79
Prix m ³	5.90	1.17	7.07
c) Bois de papeterie	<u>PRIX STERE OU A LA TONNE / PRESENTATION SECTION ALIGNEE/</u> Bois mesuré avec tolérance de 3 % / coupe rase mis en andins des rémanents		
Feuillus (prix au stère)			
Préparation pour porteur (1/2 stère mini)	3.65	2.03	5.68
Préparation pour skidder sur sous trait (2,5 stères mini)	4.00	2.03	6.03
Résineux (prix aux stères)			
Préparation pour porteur (1/2 stère mini)	4.14	2.03	6.17
Préparation pour skidder sur sous trait (2,5 stères mini)	4.56	2.03	6.59
Feuillus (prix à la tonne)			
Préparation pour porteur (1/2 stère mini)	6.08	3.59	9.67
Préparation pour skidder sur sous trait (2,5 stères mini)	6.73	3.59	10.32
Résineux (prix à la tonne)			
Préparation pour porteur (1/2 stère mini)	6.59	3.59	10.18
Préparation pour skidder sur sous trait (2,5 stères mini)	7.24	3.59	10.83
d) Bois de chauffage	Prix au stère (porteur ½ stère mini et skidder 2,5 stères mini)		
Bois 1 mètre	5.27	2.03	7.30
Bois 2 mètres	3.90	2.03	5.93
e) Grumes	Abattage / Façonnage / Cube m ³ réel sur écorces feuillus / Cubes m ³ réel sous écorces résineux		
Feuillus durs	4.19	1.17	5.36
Feuillus tendres	2.66	1.17	3.83
Résineux sauf pins sylvestres	2.94	1.17	4.11
Pins sylvestres	2.85	1.17	4.02
Futaies jardinées	3.52	1.17	4.69
Majorations grumes			
Démantèlement des houppiers en moins de 2 mètres et éparpillement des rémanents en dehors des tâches de semis	15 %		
Majorations hors grumes			
Coupe éclaircie	8 %		
Pente > 38 °	15 %		
Traitement de souche	5 %		

Pour l'ensemble : ces prix s'entendent houppiers démantelés en dehors des tâches de semis et de tout lien de passage (chemins, pistes, route, sentiers, limites de parcelles...)

ANNEXE III¹

FEUILLE DE PAYE BUCHERON

Cachet de l'entreprise	Nom et Prénom du salarié
Coupe	Adresse
	Emploi
	Matricule A.S.
	Cotisations versées à la Caisse de MSA de
	Période de travail du au

SALAIRE BRUT HORS FRAIS MECANISATION :

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

TOTAL

A AJOUTER :

Indemnisation jours fériés	2,75 %	
Congés payés	11,20 %	
Equipements individuels de sécurité	0,50 %	

TOTAL SALAIRE BRUT

A DEDUIRE :

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

A DEDUIRE :

A.S. part ouvrière	% sur	(total)	
Base de calcul des A.S.	% sur	(plafond)	
Chômage	% sur		
Retraite complément	% sur		
.....			
.....			
Prévoyance bûcheron par ouvrière.....			

TOTAL

A DEDUIRE : Acomptes versés

A AJOUTER : Frais de mécanisation :

..... m ³	à	
..... st	à	

A REGLER

¹ Annexe exclue de l'extension de la Convention (arrêté du 6 février 1987).

ANNEXE IV^❶

MODELE DE CONTRAT DE COUPE POUR LES BÛCHERONS-TACHERONS

M..... employeur et M.....bûcherons tâcheron
 (raison sociale, adresse) (Nom, prénom, adresse)
 ont conclu un contrat de travail limité à l'exploitation de la coupe suivante :
 (lieu dit et n° des parcelles cadastrales)
 (limites)
 (superficie approximative ou volume du travail)

pour les travaux ci-après :

- Préparation du terrain..... 
- Débroussaillage..... 
- Abattage..... 
- Façonnage et présentation..... 
- Remise en état..... 
- Dispersion..... 
- Brûlage..... 
- 
- 

Dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur ou notifiées ci-après :.....

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 rémunérations sont les suivantes :

.....

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

La conformité de l'équipement de sécurité  mis à disposition par l'employeur
 a été vérifiée le.....  proposé par le bûcheron
 (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

^❶ Annexe exclue de l'extension de la convention (arrêté du 6 février 1987).

(Avenant n° 4 du 16 mars 1989) ANNEXE V

*INTEGRANT L'ACCORD NATIONAL DU 28 AVRIL 1988 ET SON AVENANT N° 1 DU 29
NOVEMBRE 1988 RELATIF A LA CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMAUX DU
PERSONNEL OUVRIER DES SCIERIES AGRICOLES*

(Dispositions applicables au 1er avril 1990)

PREAMBULE

Les partenaires sociaux entendent doter la profession d'un outil de classification approprié aux mutations des entreprises, rétablir une rémunération propre à motiver les salariés qualifiés, et assurer une cohérence garante des conditions d'emploi entre les scieries à statut social différent.

Le présent accord définit les classifications, les rémunérations minimales, les primes d'ancienneté applicables au personnel ouvrier des scieries agricoles.

L'application du présent accord ne peut remettre en cause, pour aucun salarié et pour un travail équivalent, le montant et les avantages de rémunération accordés précédemment.

Cette nouvelle classification ouvrière s'inscrit dans un processus de redéfinition de l'ensemble des personnels et en constitue la première étape.

**Article 1er
Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux scieries relevant du régime de travail du Ministère de l'Agriculture (référence NAPE/4801) qui ne dépendent d'aucune convention collective ou dont la convention collective se borne à faire référence aux dispositions conventionnelles du travail mécanique du bois :

Scieries agricoles de Picardie, de Haute-Normandie, d'Alsace, de Franche-Comté, du Limousin, de l'Ile-de-France, de Provence - Alpes - Côte d'Azur, de Corse, de l'Aube, de la Nièvre, de l'Yonne, de la Saône-et-Loire.

Dans les autres départements où les scieries agricoles sont d'ores et déjà couvertes pour les classifications professionnelles par des clauses propres de la convention collective agricole locale, il est recommandé aux partenaires de la négociation décentralisée d'appliquer le nouveau système de classification. Ces partenaires devront, dans un délai de deux ans maximum, discuter en commission mixte de cette adaptation et son délai de mise en place.

Cette dernière disposition s'applique aux régimes et départements suivants : Nord-Pas-de-Calais, Basse-Normandie, Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Aquitaine, Ardennes, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Auvergne, Centre, Lorraine, Rhône-Alpes, Côte-d'Or, Marne -Haute-Marne.

**Article 2
Classification**

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise.

Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de l'accord dans les départements où la convention collective ne dispose pas spécifiquement pour les scieries agricoles. Dans les autres départements, le classement doit s'achever au plus tard trois mois après l'extension de l'avenant précisant l'application du présent accord.

La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons. Il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 3

Mode d'acquisition des connaissances

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation, que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement, ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en œuvre dans l'entreprise, ouvrent, après un temps d'adaptation limité pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

Pour son premier emploi, le titulaire du C.A.P. mécanicien conducteur des scieries et des industries mécaniques du bois, option A ou B, validant les capacités requises sera classé, après quatre mois d'adaptation maximum, à un niveau de classification qui ne pourra être inférieur au niveau 3 G.

Pour son premier emploi, le titulaire du B.P. Industries et Commerce du Bois validant les capacités requises sera classé, après quatre mois d'adaptation maximum, à un niveau de classification qui ne pourra être inférieur à 4 H.

La formation acquise, conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification, et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Article 4

Salaires minimaux

(Avenant n° 8 du 15 mars 1991) "Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal représente le niveau en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré."

Article 5

Modalités d'application dans les entreprises

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

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

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour, éventuellement, déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix ou, dans les entreprises de moins de onze salariés, d'un autre salarié de l'entreprise, une réclamation contre le classement qu'il lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

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

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

Article 6

Prime d'ancienneté du personnel ouvrier

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

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

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

Au jour d'application de l'accord, la valeur du point est fixée à 24,75 F. *(Voir la dernière valeur du point en annexe I)*

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 congé payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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

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

Article 7

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

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

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

Article 8

Progressivité d'application dans les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'existe à la date de l'accord

Dans les entreprises où il n'existe pas, à la date de signature de l'accord, de prime d'ancienneté pour le personnel ouvrier, l'application progressive suivante est prévue.

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	+ 15
Première année d'application	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
Deuxième année d'application	1	2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10	10
Troisième année d'application	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15

Article 9

Clause de sauvegarde

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

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

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

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

(Avenant n° 8 du 15 mars 1991) ANNEXE VI

INTEGRANT ET ADAPTANT L'ACCORD NATIONAL DU 12 JUILLET 1989 SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES SALAIRES MINIMAUX DU PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES

(Dispositions applicables au 1er juillet 1991)

PREAMBULE

La diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

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

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Cet accord achève le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels commencé par l'accord sur la classification du personnel ouvrier du 28 avril 1988.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux scieries relevant du régime de travail du Ministère de l'Agriculture (référence NAPE/4801) qui ne dépendent d'aucune convention collective ou dont la convention collective fait référence aux dispositions conventionnelles du Travail Mécanique du bois sans les reprendre :

Scieries agricoles de Picardie, de Haute-Normandie, d'Alsace, du Limousin, de l'Ile-de-France, de Provence-Alpes-Côte d'Azur, de Corse, de la Nièvre, de l'Yonne et de la Saône-et-Loire.

Dans les autres départements, des clauses propres à la convention collective agricole locale définissent les classifications professionnelles des scieries agricoles.

Les signataires du présent accord recommandent aux partenaires de la négociation décentralisée d'appliquer le nouveau système de classification. Ces partenaires devront, dans un délai de deux ans à compter du présent accord, discuter en commission mixte de l'opportunité de cette application, des modalités de son adaptation, des délais de mise en place.

Cette dernière disposition s'applique aux régions et départements suivants : Nord-Pas-de-Calais, Basse-Normandie, Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Aquitaine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Auvergne, Centre, Lorraine, Rhône-Alpes, Côte-d'Or.

Article 1er Classification

Les annexes 1, 2, 3 du présent accord concernant la classification seront intégrées dans une annexe VII à la convention collective, créée par le présent avenant.

L'annexe 4 sera intégrée dans l'[annexe I](#) de la convention collective.

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

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

Le classement doit être achevé au plus tard 3 mois après l'extension de l'accord.

Article 2

Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles (classifications et minima) y compris la grille ouvrière de l'accord du 28 avril 1988, constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 3

Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal représente le niveau au dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en [annexe I](#) de la convention collective, ils sont applicables au jour de la mise en place de la classification.

Article 4

Modalités d'application

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

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

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

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

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

Article 5

Clause de révision de la classification d'un salarié

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

Article 6

Prime d'ancienneté

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

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

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

La valeur du point est fixée par l'[annexe I](#) de la Convention Collective.

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

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

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

Article 7 **Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté**

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

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

Article 8 **Progressivité d'application**

Progressivité d'application de la prime d'ancienneté pour les salariés ne bénéficiant de par la convention collective, d'aucune prime d'ancienneté à la date de signature de l'accord

L'application progressive suivante est prévue.

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 et +
au 1.1.1990	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
au 1.1.1991		2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
au 1.1.1992			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Article 9 **Clause de sauvegarde**

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

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

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

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

ANNEXE 5

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle primordial de la formation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise ou en rapport avec les fonctions exercées, (ex. comptabilité, mécanique, informatique...), et mises en œuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation de qualification et reconnue par le certificat délivré par le Conseil de Perfectionnement de FORMABOIS, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

- CORRESPONDANCE ENTRE LES DIPLOMES PROFESSIONNELS DU BOIS ET DES CLASSIFICATIONS -

Pour son premier emploi dans la profession, le titulaire des diplômes ci-dessous référencés validant les capacités requises, sera classé au niveau minimum indiqué.

Une période d'adaptation est prévue pour ces jeunes diplômés :

- 2 ans pour les cadres,
- 1 an pour les agents de maîtrise,
- 6 mois pour les autres personnels.

Pendant la période d'adaptation, l'intéressé non cadre, perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à 90 % du minimum conventionnel afférent à ce niveau.

DIPLOMES	NIVEAU MINIMUM D'ACCES		
	P.A.C.T.	AGENT MAITRISE	CADRE
<u>B.T. Industrie et commerce du bois</u> Option A : exploitation, débit -négoce Option B : industrie de transformation du bois et dérivés	ACT 5 éch. 1		
<u>B.T. Construction et aménagement d'ensembles</u> (structures, agencement et menuiseries)	ACT 5 éch. 1		
<u>BAC Professionnel</u> Productique bois	ACT 4		
<u>B.P. Industries du bois</u> Menuisier du bâtiment et d'agencement - Charpentier	ACT 5 éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : AM 1 Après 6 mois : AM 2 éch. 1	
<u>B.P. Ameublement</u> Option A : Ebénisterie	ACT 5 éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : AM 1 Après 6 mois : AM 2 éch. 1	
<u>B.T.S. Industrie du bois</u> Option A : fabrication Option B : technico-commerciale	ACT 6 éch. 2	AM 2 éch. 2	C. 1
<u>B.T.S. Fabrication industrielle mobilier</u> Option A : meubles Option B : sièges	ACT 6 éch. 2	AM 2 éch. 2	C. 1

(Avenant n° 8 du 15 mars 1991) ANNEXE VII

SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Dispositions applicables au 1er juillet 1991)

- A) - Salariés des exploitations forestières
 Salariés des scieries agricoles
 Salariés des entreprises de sylviculture

Classification professionnelle

Personnel ouvrier

Niveau 1	Personnel effectuant des travaux élémentaires. Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière.
A, B	(sans participation directe à la production) (sans travail autonome sur machine de transformation du produit)
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 prééglée et de maniement simple.
D	où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.
Niveau 3	Personnel effectuant des travaux combinés. Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.
E	Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.
F	Nécessitant des connaissances techniques.
G	Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.
Niveau 4	Personnel effectuant ou pouvant des travaux complexes. Travaux mettant en application des connaissances professionnelles respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.
H	Dont il définit le mode opératoire.
I	Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.
J	Et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.)

- A.C.T. 1 Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé
- A.C.T. 2 Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.
- 1er échelon – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas
 - 2ème échelon – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
- A.C.T. 3 Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances reçues.
- 1er échelon – mise en œuvre de procédures définies et combinées
 - 2ème échelon – mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.
- A.C.T. 4 Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.
- A.C.T. 5 Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.
- 1er échelon – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.
 - 2ème échelon – sur l'efficacité de l'organisation interne.
- A.C.T. 6 Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.
- 1er échelon – ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.
 - 2ème échelon – de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

Classification Agent de Maîtrise (A.M.)

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

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

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

A.M.I Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.
Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage.
Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

A.M.II Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

- 1er échelon - agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées.
- 2ème échelon - agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées

A.M.III Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

- 1er échelon - il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.
- 2ème échelon - il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Classification Cadre (C)

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

- C 1 Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

- C 2 Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise.
ou
Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

- C 3 Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant des prérogatives d'un chef d'établissement.

- C 4 Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres service, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

- C 5 Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

- C 6 Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

- C 7 Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

- C 8 Personnel assurant la Direction de l'entreprise.

LISTE DES AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

n° 01 du 29 mars 1988	(Salaire)	Non étendu
n° 02 du 29 mars 1988	(Texte)	Non étendu
n° 03 du 16 mars 1989	(Salaire)	Non étendu
n° 04 du 16 mars 1989	(Salaire)	Etendu par arrêté du 5 septembre 1990
n° 05 du 20 mars 1990	(Texte)	Annulé (absence de demande d'extension)
n° 06 du 20 mars 1990	(Texte)	Etendu par arrêté du 29 octobre 1990
n° 07 du 20 mars 1990	(Salaire)	Etendu par arrêté du 07 septembre 1990
n° 08 du 15 mars 1991	(Salaire)	Etendu par arrêté du 17 juillet 1991
n° 09 du 15 mars 1991	(Texte)	Etendu par arrêté du 17 juillet 1991
n° 10 du 03 avril 1992	(Salaire)	Etendu par arrêté du 10 septembre 1992
n° 11 du 26 mars 1993	(Salaire)	Etendu par arrêté du 11 octobre 1993
n° 12 du 10 mars 1994	(Salaire)	Etendu par arrêté du 07 novembre 1994
n° 13 du 21 mars 1995	(Salaire)	Etendu par arrêté du 1er septembre 1995
n° 14 du 05 avril 1996	(Salaire)	Etendu par arrêté du 31 octobre 1996
n° 15 du 4 juin 1998	(Salaire)	Etendu par arrêté du 21 août 1998
n° 16 du 14 juin 1999	(Salaire)	Etendu par arrêté du 29 octobre 1999
n° 17 du 14 juin 1999	(Texte)	Etendu par arrêté du 28 décembre 1999
n° 18 du 3 juillet 2000	(Salaire)	Etendu par arrêté du 6 octobre 2000
n° 19 du 6 juin 2001	(Salaire)	Etendu par arrêté du 21 décembre 2001
n° 20 du 3 mai 2002	(Salaire)	Etendu par arrêté du 1er octobre 2002
n° 21 du 26 mai 2003	(Salaire)	Etendu par arrêté du 2 décembre 2003
n° 22 du 26 mai 2003	(Texte)	Etendu par arrêté du 29 décembre 2003
n° 23 du 17 juin 2004	(Salaire)	Etendu par arrêté du 22 décembre 2004
n° 24 du 24 mars 2005	(Salaire)	Etendu par arrêté du 10 novembre 2005
n° 25 du 12 janvier 2007	(Salaire)	Etendu par arrêté du 30 octobre 2007
n° 26 du 29 janvier 2008	(Salaire)	Etendu par arrêté du 16 septembre 2008
n° 27 du 18 février 2009	(Salaire)	Etendu par arrêté du 22 septembre 2010
n° 28 du 12 mai 2009	(Texte)	Etendu par arrêté du 4 novembre 2010
n° 29 du 18 février 2010	(Texte)	Etendu par arrêté du 4 novembre 2010
n° 30 du 1 ^{er} juillet 2010	(Texte)	Etendu par arrêté du 26 mars 2013
n° 31 du 13 janvier 2011	(Salaire)	Etendu par arrêté du 20 novembre 2012
n° 32 du 12 janvier 2012	(Salaire)	Etendu par arrêté du 20 novembre 2012
n° 33 du 24 janvier 2013	(Salaire)	Etendu par arrêté du 02 août 2013
n° 34 du 24 avril 2013	(Texte)	Etendu par arrêté du 18 février 2014
n° 35 du 4 septembre 2013	(Texte)	Etendu par arrêté du 10 mars 2014
n° 36 du 9 janvier 2014	(Salaire)	Etendu par arrêté du 31 octobre 2014
n° 37 du 15 janvier 2015	(Salaire)	Etendu par arrêté du 24 juin 2015
n° 38 du 15 janvier 2015	(Texte)	Etendu par arrêté du 28 janvier 2016
n° 39 du 10 février 2016	(Salaire)	Etendu par arrêté du 1 ^{er} décembre 2016
n° 40 du 21 juin 2017	(Texte)	Etendu par arrêté du 25 janvier 2018
n° 41 du 21 juin 2017	(Salaire)	Etendu par arrêté du 29 novembre 2017
n° 42 du 24 janvier 2018	(Salaire)	Etendu par arrêté du 25 juillet 2018
n° 43 du 8 janvier 2019	(Salaire)	Etendu par arrêté du 9 mai 2019
n° 44 du 8 janvier 2019	(Texte)	Etendu par arrêté du 13 mai 2019
n° 45 du 22 janvier 2020	(Texte)	Etendu par arrêté du 8 juillet 2020
n° 46 du 11 janvier 2022	(Texte)	Etendu par arrêté du 26 avril 2022
n° 47 du 10 janvier 2023	(salaire)	etendu par arrêté du 25 avril 2023
n° 48 du 12 janvier 2024	(salaire)	étendu par arrêté du 25 novembre 2024
n° 49 du 10 janvier 2025	(salaire)	étendu par arrêté du 23 avril 2025

