

# *CONVENTION COLLECTIVE*



*DES SCIERIES  
AGRICOLES ET  
DES  
EXPLOITATIONS  
FORESTIERES  
DU  
LIMOUSIN  
du 1er Septembre 1998*

*Mise à jour au 4 octobre 2007  
par intégration de l'avenant n° 16 du 30 mars 2007*

## C O D E D E D E O N T O L O G I E

### **"Pour une exploitation forestière respectueuse de l'environnement en Limousin"**

Les organisations professionnelles de Propriétaires, d'Exploitants et Entrepreneurs de travaux impliquées dans la gestion de la forêt Limousine, soucieuses de promouvoir une gestion durable de cette forêt dans ses différents aspects, recommandent à leurs adhérents une démarche globale consistant :

*λ A conclure un contrat d'entreprise prenant en compte les aspects économiques et environnementaux, définissant les opérations à réaliser en matière sylvicole et leurs modalités d'exécution pour tout type de travaux forestiers.*

*λ En accord et après discussion avec le gestionnaire lors de l'exploitation, à s'assurer du respect des consignes de gestion relatives au Code Forestier (PSG, autorisations de coupes...) au zonage, au classement des parcelles forestières (sites classés...) et de la reconstitution du couvert forestier (régénération, plantation,...)*

*λ En accord et après discussion avec le gestionnaire, à adapter l'exploitation des bordures de cours d'eau pour assurer la stabilité des berges, le développement de la vie aquatique..*

*λ En accord et après discussion avec le gestionnaire, à adapter l'exploitation en gérant le sous-étage, les effets de lisières, les zones humides,... pour contribuer au maintien de la biodiversité.*

*λ A veiller au port des équipements de sécurité (casques, vêtements de sécurité, chaussure de sécurité...) et du respect des consignes de sécurité (sécurité incendie...) par le personnel.*

*λ A développer la signalisation des chantiers en indiquant les noms des maîtres d'ouvrage, des maîtres d'œuvre, de la nécessité du port du casque, l'interdiction et la pénétration du public, le devenir de la coupe, les coordonnées des services de secours, le respect du présent code...*

*λ A mettre en œuvre une politique de propreté en forêt sur les chantiers (élimination par exemple des boîtes de conserve, des bouteilles, des bidons usagés, des chaînes de tronçonneuses...)*

*λ A favoriser l'utilisation d'huiles biodégradables (huile de chaîne...) à contrôler les engins utilisés en forêt, en particulier en ce qui concerne les fuites de liquide (huile, gas-oil...), à récupérer et recycler les huiles de vidange...*

*λ A respecter les normes sur le bruit, pour la santé des opérateurs et la tranquillité des riverains.*

*λ En accord et après discussion avec le gestionnaire, à veiller au maintien des chemins libres à la circulation pendant la période d'inactivité lors de l'exploitation, et à veiller à les remettre dans leur état initial après exploitation.*

*λ A planifier les chantiers en tenant compte des cours d'eau, à favoriser les techniques et appropriées pour leur franchissement.*

Les syndicats de propriétaires Forestiers    Les syndicats d'entrepreneurs de travaux forestiers    les syndicats d'exploitants forestiers scieurs

# *S O M M A I R E*

.....

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALARIES DES SCIERIES AGRICOLES ET DES EXPLOITATIONS FORESTIERES DE LA REGION « LIMOUSIN ».**

	PAGES
TITRE I DISPOSITIONS GENERALES.....	1
TITRE II PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION.....	4
TITRE III DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION.....	6
TITRE IV DELEGUES SYNDICAUX, REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	7
TITRE V CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	10
TITRE VI REMUNERATION ET SALAIRES DES SALARIES REMUNERES AU TEMPS.....	19
TITRE VII PAIEMENT DES SALAIRES.....	23
TITRE VIII TEMPS DE TRAVAIL.....	24
TITRE IX EMBAUCHE-ESSAI-SUSPENSION-CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	26
TITRE IX-1 CONDITIONS PARTICULIERES DU PERSONNEL TRAVAILLANT A LA TACHE.....	36
TITRE X APPRENTISSAGE.....	41
TITRE XI CONGES ET ABSENCES.....	42
TITRE XII MEDECINE, HYGIENE ET SECURITE.....	46
TITRE XIII REGIME RETRAITE ET PREVOYANCE.....	48
TITRE XIV DATE D'EFFET, DEPOT ET EXTENSION.....	53

# CONVENTION COLLECTIVE DES SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIERES DU LIMOUSIN

Du 1<sup>er</sup> septembre 1998

Etendue par arrêté du 2 juillet 1999  
(JO du 17 juillet)

.....

ENTRE :

- ✓ Le syndicat départemental des exploitants forestiers et scieurs de la Corrèze;
- ✓ Le syndicat départemental des exploitants forestiers et scieurs de la Creuse;
- ✓ Le syndicat départemental des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Vienne;
- ✓ L'union régionale des syndicats des exploitants forestiers et scieurs du Limousin,

d'une part :

ET :

- ✓ L'union régionale des syndicats C.G.T. du Limousin;
- ✓ L'union régionale des syndicats C.F.T.C. du Limousin,

d'autre part :

il a été convenu ce qui suit :

## TITRE Ier

## DISPOSITIONS GENERALES

## Article 1er

Champ d'application

Champ d'application professionnel

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention collective :

1) Au titre de l'exploitation forestière :

Tous les salariés des exploitations de bois définies ci-après rattachés au régime agricole, quelle que soit la qualité du donneur d'ordre, notamment: propriétaire, exploitant forestier, prestataire de service, entrepreneur de travaux forestiers, gestionnaire de forêt....

Sont considérées comme exploitations de bois au sens de la présente convention, les entreprises se livrant aux travaux ou opérations suivantes :

a) les travaux d'abattage, tronçonnage, ébranchage, éhouppage, marquage, classement, débardage, quelles qu'en soient les formes,

b) les travaux précédant ou suivant normalement les opérations visées au "a", tels que : débroussaillage, nettoyage de coupes,

c) les travaux de façonnage, de conditionnement des bois, notamment sciage et carbonisation, quels que soient les procédés utilisés, quand ceux-ci sont effectués sur le parterre de la coupe,

d) les opérations de transport de bois, de manutention, y compris de chargement et de déchargement, quand elles sont effectuées par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des travaux cités en "a", "b", "c".

Sont exclus du champ d'application, les entreprises effectuant à titre principal des travaux de reboisement, sylviculture, élagage, et équipement forestier.

2) au titre des scieries agricoles :

Sont compris dans le champ d'application de la présente convention, tous les salariés des scieries rattachés au régime agricole, et ceci, quelles que soient leurs fonctions, spécialités, qualification.

Champ d'application territorial

La présente convention s'applique :

- aux salariés des scieries rattachés au régime agricole des départements de la Corrèze, de la Creuse, de la Haute-Vienne.

- aux salariés occupés sur les chantiers ou coupes permanents ou temporaires, situés sur le territoire des trois départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne.

Elle continue à s'appliquer aux salariés appelés à travailler en dehors de ces trois départements dans la mesure où le siège social de l'entreprise est situé en Limousin, sous réserve de clauses conventionnelles plus favorables applicables dans les départements extérieurs.

Les salariés employés par une entreprise ayant son siège social à l'extérieur de la région Limousin et qui exécutent des chantiers en Corrèze, Creuse, Haute-Vienne, bénéficient pour ces travaux, de la présente convention, sous réserve de clauses plus favorables liant cette entreprise.

## Article 2

### Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## Article 3

### Avantages acquis

La présente convention ne peut être cause, pour un salarié, d'une réduction des avantages individuellement acquis au titre de son contrat de travail.

## Article 4

### Dénonciation, révision de la convention, salaires

#### 1) Dénonciation

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

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

#### 2) Révision

*La demande de révision, introduite à tout moment par l'une des parties signataires, est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (S.R.I.T.E.P.S.A.); elle spécifie le ou les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.<sup>a</sup>*

La commission mixte se réunit sur convocation dans les 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée, convocation accompagnée des nouvelles propositions formulées par la demanderesse de la révision.

#### 3) Salaires

En tout état de cause, la commission mixte se réunira chaque année, à la fin novembre, sur convocation du chef du S.R.I.T.E.P.S.A., sans autre formalité préalable pour fixer les salaires.

## Article 5

### Egalité professionnelle

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

---

<sup>a</sup> Dispositions étendues sous réserve

## TITRE II

## PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION

## Article 6

Conflits individuels

Chacune des parties aura la possibilité de soumettre les conflits individuels au conseil des prud'hommes.

## Article 7

Conflits collectifs - commission de conciliation

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002) « Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une commission paritaire de conciliation.

Cette commission est composée de six représentants titulaires des employeurs, et de six représentants titulaires des salariés, désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés pour chaque année civile alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés. Les années paires la présidence est assurée par un représentant des employeurs et le secrétariat par un représentant des salariés et inversement les années impaires.

La demande de réunion de la commission de conciliation est adressée par la partie au conflit la plus diligente sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties et au chef du service régional de l'I.T.E.P.S.A.. Elle indique avec précision le motif de la demande et la date proposée pour tenir la réunion.

Le président réunit la commission de conciliation susvisée dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande. Le délai entre la convocation et la réunion ne saurait être inférieur à 8 jours, sauf accord entre les parties. La commission paritaire de conciliation entend les parties au conflit collectif, qui sont tenues de comparaître devant elle et s'efforce de les concilier.



Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modifications à la présente convention. Les résultats des réunions de la commission paritaire de conciliation sont consignés par le secrétaire dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non conciliation, ou d'ajournement.

Tout procès-verbal de conciliation doit faire l'objet d'un texte signé par les parties au conflit, par le Président, par le secrétaire et les membres de la commission et déposé auprès du service départemental de l'I.T.E.P.S.A. de la Haute-Vienne.

En cas de non conciliation ou d'ajournement, le procès verbal est notifié aux parties dans les quinze jours suivant la réunion.

Les conflits collectifs n'ayant pas fait l'objet d'une conciliation peuvent être soumis à un arbitre choisi par accord entre les parties. »

#### Article 7 - 1

##### Commission paritaire d'interprétation

La commission composée, saisie et convoquée <sup>1</sup> comme prévu à l'article 7 est chargée de se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles.

#### Article 7 - 2

##### Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser, sous forme d'autorisation d'absence, des libertés suffisantes aux salariés appelés par leur organisation syndicale à participer aux commissions mixtes paritaires d'interprétation et de conciliation. Les autorisations d'absence recouvrent la durée du trajet du lieu de travail à celui de la réunion, la durée de celle-ci, ainsi que le temps nécessaire à la préparation, fixé forfaitairement à une journée par convocation.

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

---

<sup>1</sup> Termes non étendus

Dans la limite de deux journées par année civile, un seul représentant par organisation syndicale signataire a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

*(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)*

« Le salarié concerné reçoit la rémunération de son employeur sur présentation de la convocation visée par le Président de la commission de conciliation. »

### TITRE III

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION
-------------------------------------

#### Article 8

##### *Droit syndical et liberté d'opinion*

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du titre 1er du livre IV du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou professionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer strictement les dispositions des textes en vigueur tendant à assurer la liberté syndicale et la protection des droits syndicaux, ainsi que leur exercice.

## TITRE IV

## DELEGUES SYNDICAUX, REPRESENTATION DU PERSONNEL

## Article 9

Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont désignés et exercent leur mandat conformément aux dispositions des articles L. 412-11 et suivants du code du travail.

Les délégués syndicaux désignés dans les conditions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail bénéficient d'un crédit d'heures annuel. Ce crédit est déterminé et rémunéré conformément à l'article L. 412-20 du Code du Travail pour les entreprises de plus de 50 salariés. Pour les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le délégué syndical bénéficie d'heures rémunérées à raison de 10 heures par an.

Les absences prévues à l'alinéa précédent sont rémunérées pour les salariés payés à la tâche, selon la formule ci-après :

Salaires du mois considéré X nombre d'heures de délégation du mois  
(Durée mensuelle légale du travail - nombre d'heures de délégation du mois)

Toutefois, sauf accord particulier entre les parties, le bénéfice de ce crédit ne devra pas excéder 4 heures par mois.

## Article 9 - 1

Absence pour exercice de la fonction syndicale

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

Sous réserve des dispositions légales relatives à la durée du travail, ces absences ne sont pas rémunérées. Elles peuvent être récupérées si les parties en conviennent dans un délai de 3 mois, à compter du retour du salarié. Les heures de récupération sont alors payées au tarif des heures normales.

## Article 10

### Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur mandat conformément aux dispositions des articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Le délégué du personnel a notamment pour mission:

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.
- de remplacer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) dans toutes ses fonctions quand il n'en existe pas; d'exercer certaines des attributions du comité d'entreprise quand celui-ci n'a pu être créé.

## Article 11

### Comité d'entreprise

Dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés, il sera constitué un comité d'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Le comité d'entreprise a notamment pour mission :

- d'assurer ou contrôler la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participer à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement,
- d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.
- de participer à la réflexion sur la formation professionnelle à développer dans l'entreprise. Il est notamment consulté sur les orientations de cette formation, et donne son avis sur le plan de formation dans les conditions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

a) Financement des dépenses de fonctionnement :

En application des dispositions de l'article L. 434-8 du code du travail, les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise sont assurés par une contribution de 0.20% des rémunérations brutes.

b) Financement des institutions sociales :

Les institutions sociales sont gérées par ledit comité et assurées par une contribution patronale dont le niveau minimum est fixé conformément à l'article L. 432-9 du code du travail.

Le comité d'entreprise est consulté sur l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

## Article 12

### Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les entreprises occupant au moins 50 salariés sont tenues de constituer un C.H.S.C.T. ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité du personnel.

Le comité est mis en place et intervient conformément aux articles L. 236-1 et suivants du code du travail.

Le C.H.S.C.T. a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant même temporairement dans l'entreprise.

Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au C.H.S.C.T. doit avoir un caractère spécifique correspondant à l'activité de l'entreprise.

Pour les entreprises occupant plus de 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient de cette formation dans les conditions fixées à l'article L. 434-10 du code du travail.

« Pour les entreprises occupant au moins 50 salariés et moins de 300, la formation des représentants du personnel au CHSCT se fera conformément aux articles R 236-22-1 et R 236-22-2 du Code du Travail. »

### Article 13

#### élection des représentants du personnel

Conformément aux dispositions des articles L. 423-2 et suivants et des articles L. 433-1 et suivants du code du travail, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise sont élus après élaboration d'un protocole d'accord établi au sein de l'entreprise en vue de fixer les modalités du scrutin.

### TITRE V

#### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La présente classification des emplois se réfère expressément à la classification des accords nationaux du 28 avril 1988 (personnel ouvrier des scieries agricoles) et du 12 juillet 1989 (personnel administratif, technique, commercial, agents de maîtrise et cadres).

### Article 14

#### Classification des emplois du personnel rémunéré au temps

Les classifications des différents emplois sont répartis suivant les catégories professionnelles, dans les articles ci-dessous

Article 14-4-1 personnel ouvrier de production

Article 14-4-2 personnel administratif, technique, commercial

Article 14-1-3 personnel agent de maîtrise

Article 14-1-4 personnel cadre

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

Le personnel qui occupe un poste d'un niveau inférieur à son niveau de formation, ne peut prétendre à un échelon ou à un niveau correspondant à cette formation. L'échelon et le niveau correspondent à la fonction ou l'activité réellement exercée.

## Article 14 - 1

Coordination des différentes classifications

Cet ensemble de grilles ou classifications constitue un tout cohérent déterminé de façon identique et 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 14 - 2

Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal représente le niveau au dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré, sauf exceptions temporaires mentionnées dans les articles suivants.

Les salaires minimaux applicables aux différentes catégories sont fixés dans une annexe I ci-jointe.

## Article 14 - 3

Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser les responsabilités qui lui sont déléguées, la classification de l'intéressé sera réexaminée, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, et éventuellement modifiée.

## Article 14 - 4 - 1

Classification du personnel ouvrier

NIVEAU 1 - Personnel effectuant des travaux élémentaires

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

Sans participation directe à la production.

Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

AB coeff 100

NIVEAU 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou acquisition de savoir-faire et selon des consignes précises fixant la nature du travail à réaliser.

Sans incidence sur la qualité du produit: notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple.

C coeff 105

Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise

D coeff 110

NIVEAU 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

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

Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture

E coeff 115

Nécessitant des connaissances techniques

F coeff 125

Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation

G coeff 135

NIVEAU 4 - Personnel effectuant des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

Dont il définit le mode opératoire



H coeff 150

Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier

I coeff 170

Et délicats supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées

J coeff 200

#### Article 14 - 4 - 2

#### Classification du personnel administratif, commercial, technique

A.C.T.1

- Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures sans initiative de la part de l'intéressé

coeff 100

A.C.T.2

- Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise

1er Echelon

- Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

coeff 110

2ème Echelon

- Ordonnant ou répartissant son travail en fonction des instructions reçues.

coeff 120

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 acquises

1er Echelon

- Mise en oeuvre de procédures définies et combinées

coeff 135

2ème Echelon

- Mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information

coeff 150

A.C.T.4

- Personnel effectuant 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

coeff 170

A.C.T.5

- Personnel effectuant des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation.

1er Echelon

- La réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.

coeff 190

2ème Echelon

- La réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne

coeff 210

A.C.T.6

- Personnel effectuant des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure.

1er Echelon

- 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.

coeff 240

2ème Echelon

- De plus il élabore des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

coeff 270

#### Article 14 - 4 - 3

##### Classification du personnel agent de maîtrise

Le personnel agent de maîtrise assure les responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

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

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 et 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.1

- Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes de façonnage ou d'usinage.

Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

coeff 190

A.M.2

- Agent de maîtrise organisant les travaux, y participant éventuellement et prenant des initiatives.

### 1er Echelon

- Agent de maîtrise prenant des initiatives et apportant les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.

coeff 230

### 2ème Echelon

- Agent de maîtrise apportant une assistance technique et décidant des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

coeff 270

### A.M.3

- 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 Echelon

- Il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.

coeff 320

### 2ème Echelon

- Il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

coeff 370

## Article 14 - 4 - 4

### Classification du personnel cadre

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

### C 1

- 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.

coeff 280

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.

coeff 360

C 3

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

coeff 420

## 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 services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

coeff 460

## C 5

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

coeff 480

## 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.

coeff 510

## C 7

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

coeff 550

## C 8

- Personnel assurant la direction de l'entreprise.

coeff 600

Article 14 - 5

Correspondance entre les diplômes professionnels de l'industrie du bois et les 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. Il est toutefois indispensable qu'il existe une parfaite correspondance de spécialité entre la fonction exercée, et le diplôme auquel il est fait référence.

Une période d'adaptation est prévue pour les 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 son niveau

Brevet de technicien industrie et commerce du bois : ACT 5 ech.1

Bac professionnel productique bois : ACT 4

B.T.S. industrie du bois : ACT 6 ech 2 / AM III ech 2 / C 1

## TITRE VI

### REMUNERATION ET SALAIRES DES SALARIES REMUNERES AU TEMPS

#### Article 15

##### Salaires et primes

###### a) Salaires

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2003 tous les salariés au temps, non bénéficiaires de conventions de forfait, sont mensualisés sur la base de 151,67 heures dès le premier mois complet de leur embauche, quel que soit l'effectif de leur entreprise. »

Les rémunérations minima des salariés forestiers à la tâche font l'objet du titre IX-1.

###### b) Majoration de salaire

En cas de travail occasionnel, exceptionnellement pénible, insalubre ou dangereux fourni par certains salariés, une prime spécifique est attribuée et mentionnée comme telle sur le bulletin de paie. Son montant est déterminé préalablement par convention écrite entre l'entreprise et le salarié en fonction du travail demandé.

### c) Prime d'ancienneté

Cette disposition ne s'applique qu'au personnel payé au temps.

#### 1) Principe

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« A partir de la troisième année de présence dans l'entreprise il est attribué à chaque date anniversaire de présence la valeur d'un point d'ancienneté selon le tableau suivant :

Durée de présence	Points d'ancienneté attribués à chaque date anniversaire	Cumul des points d'ancienneté
1 an	0 point	0 point
2 ans	0 point	0 point
3 ans	3 points	3 points
4 ans	1 point	4 points
5 ans	1 point	5 points
6 ans	1 point	6 points
7 ans	1 point	7 points
8 ans	1 point	8 points
9 ans	1 point	9 points
10 ans	1 point	10 points
11 ans	1 point	11 points
12 ans	1 point	12 points
13 ans	1 point	13 points
14 ans	1 point	14 points
15 ans	1 point	15 points

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 d'ancienneté.

Les salariés embauchés à temps partiel perçoivent une prime d'ancienneté calculée sur les bases précédentes, proratisée en fonction de la durée mensuelle du travail prévue au contrat et 151.67 heures par mois, ou à la durée normale du travail pratiquée dans l'entreprise si elle est inférieure à 151.67 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.

#### 2) Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient déjà d'une prime d'ancienneté au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise de la présente convention, 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 auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.



(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« 3) La valeur de ce point d'ancienneté est fixée par l'accord national, et rappelé en annexe I ».

#### Article 15 - 1

##### Rémunération des apprentis

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« La rémunération minimale des apprentis est fixée en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le salaire minimum légal de l'apprenti, fixé en pourcentage du SMIC, varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de la durée du contrat selon le barème suivant :

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC (1)
2 <sup>ème</sup> année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC (1)
3 <sup>ème</sup> année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC (1)

(1) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. »

#### Article 15 - 2

##### Salaire des jeunes ouvriers

En dehors des conditions de rémunération des jeunes ouvriers liés à l'entreprise par un contrat d'apprentissage tel que défini à l'article 15-1, les taux des salaires des ouvriers de moins de dix huit ans rémunérés au temps subissent les abattements suivants par rapport à ceux des ouvriers de même catégories professionnelles:

de 16 à 17 ans..... 20%  
de 17 à 18 ans..... 10%

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

## Article 16

Avantages et indemnités diverses des salariés forestiers

On entend par ouvrier forestier celui qui exerce son activité sur les chantiers en forêt.

## a) Logement à proximité du chantier forestier

Les ouvriers forestiers appelés, en raison de l'éloignement de leur domicile (tel que défini dans le contrat de travail) à se loger à proximité de leur chantier, bénéficient d'un hébergement dans les conditions suivantes :

Si l'employeur ne met pas gratuitement à disposition un local dans les conditions prévues par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté du 1er juillet 1996, l'ouvrier forestier fera son affaire de son hébergement et recevra en contrepartie :

- soit le remboursement des frais réels, sur justification après accord préalable de l'employeur,

- soit une indemnité compensatrice des frais inhérents au logement, d'un montant minimum égal à 1,8 fois le minimum garanti par jour ouvré.

## b) Déplacement des salariés forestiers

Si l'employeur décide d'assurer le transport de l'ouvrier forestier de son domicile (tel que défini dans le contrat de travail) ou de son lieu d'hébergement à son lieu de travail, il n'est dû aucune indemnité de déplacement.

Dans le cas contraire, l'ouvrier forestier qui doit parcourir, de son domicile (tel que défini dans le contrat de travail) ou de son lieu d'hébergement, une distance supérieure à 8 km pour se rendre sur son lieu de travail, aura droit à une indemnité de déplacement fixée comme suit pour chaque jour ouvré :

*(avenant n° 3 du 22 janvier 2002)*

"distance > 8 km < 12 km = 1.07 €

à partir de 12 km = 2.13 € "

## TITRE VII

## PAIEMENT DES SALAIRES

## Article 18

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Paiement des salaires du personnel payé au temps »

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« La mensualisation des salariés rémunérés au temps est obligatoire dès le premier mois complet de leur embauche ». Ils sont payés une fois par mois au plus tard le 10ème jour ouvré du mois suivant.

Les salariés peuvent en accord avec leur employeur percevoir un acompte.

Leur rémunération est basée sur un horaire mensuel déterminé qui peut-être indépendant du nombre de jours ouvrés travaillés dans le mois.

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Article 18-1 »

« Personnel bénéficiant de conventions de forfait »

« Il est rappelé que les salariés des entreprises peuvent bénéficier des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'ensemble de ses avenants.

A ce titre, il peut notamment être conclu avec l'accord écrit des salariés concernés, une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement et le personnel itinérant non cadre, il peut être défini une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail en application des dispositions de l'accord du 13 novembre 2000, relatif aux modalités d'application de la réduction du temps de travail du personnel d'encadrement des scieries agricoles et des exploitations forestières.

De même, en application du même accord, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les cadres. »

## Article 19

(Avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

Paiement des salaires du personnel payé à la tâche

La rémunération à la tâche ne peut être pratiquée que pour les salariés bûcherons jouissant d'une complète autonomie dans l'exécution de leur travail, hors la surveillance permanente de leur employeur, aux jours et heures choisis par eux. Leur rémunération est calculée à la tâche et payée par tous moyens de paiement appropriés soit sur le chantier, soit au siège de l'entreprise.

Le règlement du salaire s'effectue au moins une fois par mois après réception par l'employeur ou son représentant des travaux réalisés.

Le bûcheron peut en accord avec son employeur percevoir un acompte.

Afin de prévenir les litiges, il est recommandé au salarié de préciser le travail effectué en remettant à l'employeur un bordereau descriptif de chaque chantier: identification des grumes par leur numéro, longueur, circonférence, le nombre de stères en bois de longueur 1 mètre et 2 mètres, etc ...

Après réception contradictoire en fin de coupe et en cas de désaccord entre le bûcheron et l'employeur, ce dernier convoque au moins 48 heures à l'avance le bûcheron sur le lieu de réception préalablement convenu, en vue d'un règlement amiable. Dans ce cas le bûcheron peut se faire assister par un collègue de son choix.

## Article 20

### Etablissement d'un bulletin de paie

L'employeur doit remettre à chaque salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie", conforme à la réglementation en vigueur.

(Avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Pour les salariés rémunérés à la tâche le bulletin de paie prend en compte l'abattement dont ils bénéficient le cas échéant en application de l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts ».

## TITRE VIII

### TEMPS DE TRAVAIL

L'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du temps de travail en agriculture modifié par ses avenants ultérieurs est applicable aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application territorial de la présente convention.

## Article 21

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

### « Durée du travail »

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« La durée du travail est réglementée par les articles L 713-2 à L 719-1 du code rural, par les dispositions du livre II du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables à l'agriculture, par les décrets pris en application des textes susvisés ainsi que par l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les salariés rémunérés à la tâche qui peuvent avoir simultanément plusieurs employeurs et qui travaillent aux heures choisies par eux, hors de tout contrôle de présence de l'employeur, relèvent des règles spécifiques de l'article 5 du décret modifié n° 95-1073 du 28 septembre 1995 sur le contrôle de la durée du travail en agriculture ».

Ils doivent respecter la réglementation en vigueur, y compris les dispositions spécifiques au travail à la tâche.

#### Article 22

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

##### « Heures supplémentaires »

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Les modalités de calcul et de paiement des heures supplémentaires sont fixées par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants ».

#### Article 23

##### Repos hebdomadaire et jours fériés

##### a) Repos hebdomadaire

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire est établi sur 5 jours bénéficient de deux jours de repos. Toutefois, le salarié bénéficie à sa demande d'un repos de deux jours consécutifs au moins une fois toutes les 2 semaines.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

##### b) Jours fériés

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

1er janvier	14 juillet
lundi de Pâques	Assomption
1er mai	Toussaint
8 mai	11 novembre
Ascension	Noël
lundi de Pentecôte	

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

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

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons tâcherons est versée forfaitairement à l'occasion de chaque paie par une indemnité par jours fériés égale à 3,63% de la rémunération brute des travaux au temps et à la tâche hors frais de mécanisation, du mois auquel elle se rapporte.

#### Article 24

##### Durée du travail des femmes et des jeunes

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

#### TITRE IX

EMBAUCHE - ESSAI - SUSPENSION - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
---

#### Article 25

##### Conditions d'embauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main d'oeuvre non directement satisfaits aux bureaux de l'agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.) ou autres organismes de placement. Il est interdit d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'emploi des étrangers n'est possible que si ces derniers sont en situation régulière au regard du droit du travail.

L'employeur peut exiger du candidat à l'emploi la présentation d'un certificat de travail.

L'engagement définitif d'un salarié doit être précédé d'un examen médical d'embauche comportant notamment des tests rendus nécessaires par les conditions de travail du poste (tests audiométriques ...).

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les "machines dangereuses".

Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de leur formation professionnelle sont autorisés, sous réserve d'avoir obtenu une dérogation du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociales agricoles :

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

## Article 26

### Période d'essai

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

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

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

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

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

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

- soit à l'issue d'un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés par tranche de mois prévus pour la période d'essai.

- soit immédiatement. Dans ce cas, la partie qui rompt, doit à l'autre une indemnité correspondant à la rémunération de la durée prévue ci-dessus.

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

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

Période d'essai :

<b>DUREE</b>	<b>SALARIES CONCERNES</b>
1 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- agents de production</li> <li>- personnel administratif</li> </ul>
2 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- personnel technique, commercial et maîtrise</li> <li>- conducteurs de poids lourd, d'engins de levage et manutention</li> <li>- mécaniciens</li> <li>- conducteurs d'engins de débardage de débusquage ou de récolte</li> </ul>
3 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cadres</li> </ul>



Délai de prévenance pendant la période d'essai :

<b>Délai de prévenance réciproque</b>	<b>Salariés bénéficiaires</b>
3 jours ouvrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- agents de production</li> <li>- personnel administratif</li> </ul>
6 jours ouvrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- personnel technique, commercial et maîtrise</li> <li>- conducteurs de poids lourd, d'engins de levage et manutention</li> <li>- mécaniciens</li> <li>- conducteurs d'engins de débardage de débusquage ou de récolte</li> </ul>
9 jours ouvrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cadres</li> </ul>

## Article 27

Contrat d'engagement

Personnel rémunéré au temps :

Il est établi pour chaque salarié, lors de l'embauche ou au plus tard dans les huit jours, un contrat de travail écrit en deux exemplaires originaux signés par l'employeur et par le salarié, et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

*Cet écrit précise :*

- la durée du contrat,
- la date d'effet,
- la période et les conditions d'emploi,

- *l'emploi ou le poste à tenir avec la qualification reconnue ou le coefficient accordé,*
- *les conditions particulières de travail (notamment celles relatives à la sécurité),*
- *la durée hebdomadaire, mensuelle, ou annuelle du travail,*
- *la rémunération convenue,*
- *la référence à la présente convention et au règlement en vigueur dans l'entreprise.<sup>a</sup>*

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

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

Personnel rémunéré à la tâche :

Le cas du personnel forestier travaillant à la tâche, est traité à l'article 32 de la présente convention.

## Article 28

### Délai-congé ou préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai de congé réciproque dont la durée est égale à celle de la période d'essai correspondant à la dernière position catégorielle du salarié. Toutefois, pour les ouvriers payés à l'heure, à la semaine, ou à la quinzaine, le délai-congé est ramené à 6 jours.

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

Le personnel de production et le personnel administratif titulaire d'une ancienneté d'au moins deux ans ont droit à un préavis d'une durée minimum de deux mois.

En cas de licenciement pour faute grave, l'employeur n'a pas obligation d'accorder un préavis.

---

<sup>a</sup> dispositions étendues sous réserve

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Pour les travailleurs handicapés visés à l'article L 323-10 du code du travail, la durée du délai congé est doublée ».

Délai-congé réciproque au delà de la période d'essai:

<b>Durée du délai-congé réciproque</b>	<b>Ancienneté du salarié</b>	<b>Dernière position catégorielle</b>
6 jours ..... 1 mois ..... 2 mois .....	- inférieure à 6 mois  - supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans  - égale ou supérieure à 2 ans	- ouvriers payés à l'heure, à la semaine ou à la quinzaine
1 mois ..... 2 mois .....	- inférieure à 2 ans  - égale ou supérieure à 2 ans	- agents de production  - personnel administratif
2 mois .....	- quelle que soit l'ancienneté	- personnel technique, commercial et maîtrise  - conducteurs de poids lourd, d'engins de levage et manutention  - affûteur  - mécaniciens  - conducteurs d'engins de débardage de débusquage ou de récolte
3 mois .....	- quelle que soit l'ancienneté	- cadres

### *Article 29 - 1*

#### *Cessation du contrat*

*(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)*

« Le licenciement ou la constatation de la rupture du contrat par l'employeur donne lieu à convocation du salarié à un entretien préalable, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, indiquant l'objet de la convocation, les coordonnées de l'entretien et la possibilité de se faire assister par un délégué du personnel, ou si l'entreprise n'en possède pas, par un autre salarié de l'entreprise ou à défaut, par le conseiller du salarié. L'entretien a lieu dans un délai suffisant pour que le salarié puisse organiser sa réponse. » La notification de la décision prise est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

*La démission du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur.<sup>a</sup>*

### *Article 29 – 2*

#### *Licenciement économique*

*Le licenciement pour motif économique doit répondre aux procédures résultant des articles L. 321-1, D. 321-1 et R. 321-1 et suivants du code du travail.<sup>b</sup>*

### *Article 29 - 3*

#### *Licenciement des salariés protégés*

Le licenciement des salariés protégés: représentants du personnel, délégués syndicaux, conseillers prud'homaux, anciens candidats aux élections et anciens représentants, pendant la durée légale de protection, est soumis à l'autorisation préalable délivrée par l'inspecteur du travail, de l'emploi, et de la politique sociale agricole après consultation le cas échéant des représentants du personnel.

---

<sup>a</sup> dispositions de cet article étendues sous réserve

<sup>b</sup> dispositions de cet article étendues sous réserve

## Article 29 - 4

Temps d'absence pour recherche d'un emploi

Pendant la période de préavis et en cas de licenciement, les salariés sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 8 demi-journées par mois et de 10 jours au plus.

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

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

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

## Article 29 - 5

Cessation du contrat à durée déterminée

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

## Article 29 - 6

Indemnité compensatrice de préavis

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du travail pendant le préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectuée, ainsi que l'indemnité de congé payé qui lui est relative.

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

---

<sup>a</sup> dispositions étendues sous réserve

## Article 30

### Indemnité de licenciement

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Hormis le cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement.

Hormis le cas du licenciement pour motif économique, cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté plus 1/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis .

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature ».

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

## Article 30 - 1

### Rupture du contrat par force majeure

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

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

---

<sup>a</sup> dispositions de cet article étendues sous réserve

## Article 30 - 2

Certificat de travail

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

## Article 30 - 3

Attestation de cessation de travail

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

## Article 31

Suspension du contrat de travail et réintégration

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment pour les travailleurs appelés ou rappelés sous les drapeaux, il est convenu ce qui suit :

## 1) Absences

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie de domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf celles entrant dans le cadre des articles traitant des congés exceptionnels.

## 2) Maladies et Accidents

Les absences justifiées par incapacités résultant de maladies ou d'accidents, et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure, par une notification de l'intéressé dans les quarante huit heures, à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur a la faculté de faire procéder à ses frais à une contre-visite du salarié malade ou accidenté.

S'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il sera fait application de l'article L. 122-32-2 du code du travail.

## TITRE IX-1

### CONDITIONS PARTICULIERES DU PERSONNEL TRAVAILLANT A LA TACHE

#### Article 32

##### Embauchage - débauchage et départ du personnel travaillant à la tâche

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Le personnel travaillant à la tâche bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée régi notamment par l'article D 121-2 du code du travail. Ce contrat, qui selon l'usage peut être appelé contrat de coupe (1), doit être obligatoirement écrit et établi en au moins deux exemplaires, dont l'un sera remis au salarié, et qui précisera les éléments suivants : ».

- *localisation et importance de la coupe,*
- *la description des travaux demandés dans le respect des conditions définies soit par cahier des charges du vendeur, soit notifié par l'exploitant,*
- *les dates prévues de début et de fin des travaux, dans des conditions normales d'exploitation afin de permettre la vidange dans le respect des clauses générales de l'achat et des règles de sécurité,*
- *les conditions de rémunération,*
- *l'obligation du port des équipements de sécurité,*
- *la vérification de la conformité aux normes de sécurité des équipements fournis ou utilisés par le tâcheron,*
- *la clause résolutoire suivante "toutefois la résiliation anticipée pour non exécution intervient si moins du 1/3 du travail a été réalisé dans les 2/3 du temps imparti, et ceci sans qu'aucune indemnité puisse être exigée".<sup>a</sup>*



(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Pour l'exécution de leur travail les salariés titulaires du contrat défini au 1<sup>er</sup> alinéa ne peuvent, de leur propre initiative, ni se faire remplacer ni aider par d'autres intervenants. En cas de difficulté ils doivent dans ce cas en référer obligatoirement au préalable à leur employeur ».

Ils peuvent conclure simultanément plusieurs contrats de coupe.

- En cas de travail en équipe, il doit être établi autant de contrats de coupe qu'il y a d'équipiers, chaque contrat indique 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 réellement travaillé.

Un bulletin de paye est remis à chaque salarié désigné ci-dessus.

(1) Un modèle de contrat de coupe est annexé à la présente convention (annexe IV).<sup>1</sup>

### Article 33

#### Cessation du contrat de travail des bûcherons tâcherons

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Conformément à l'article L122-3-6 du code du travail, le contrat de travail du bûcheron tâcheron cesse de plein droit à la fin de la tâche pour laquelle il a été conclu.

Le contrat ne peut être rompu avant l'échéance de son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Le contrat des bûcherons tâcherons est un contrat à durée déterminée relatif à un emploi pour lequel il est d'usage constant, en application de l'article D 121-2 du code du travail, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois ».

---

<sup>a</sup> Dispositions étendues sous réserve

<sup>1</sup> Dispositions non étendues

## Article 34

### Définition et 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, y compris le traitement des souches. L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après ébranchage, éhanchage et blanchissement du pied .

Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurage, empilage, cubage, etc... doivent de même être strictement observées, ainsi que les consignes du donneur d'ordre.

Dans tous les cas :

- la mise en andains est comprise dans toutes les opérations de façonnage, ainsi que la préparation de la place d'abattage, le façonnage, ou le démantèlement des houppiers, la fente éventuelle des bûches de plus de 15 cm de diamètre fin bout.
- les bois présentés par le bûcheron pour être réceptionnés doivent être de qualité saine et marchande. Ils ne devront pas comporter de bois "passés", altérés, échauffés, noircis, pourris, vermoulus, morts sur pied, tordus, fourchus, "fléchés", brûlés, même partiellement sauf accord contraire stipulé au contrat.

Les bûcherons devront respecter scrupuleusement les consignes d'exécution de la coupe, notamment en ce qui concerne les produits à façonner, leurs présentations, leurs dimensions.

- si l'enstérage est fait mécaniquement, il sera décompté pour la détermination du volume rémunéré, un foisonnement de :

- 10% pour le façonnage en 1 m
- 15% pour le façonnage en 2 m
- 18% pour le façonnage en 2.5 m.

- Le même foisonnement sera décompté sur coupe pour les bois issus de houppier.

#### a) Façonnage des grumes d'oeuvre et billons

Cette opération comprend: l'abattage, le recépage de l'ergot ou peigne d'abattage sur la souche et sur la bille, l'ébranchage avec arasage des noeuds, la coupe fin bout, le démantèlement et façonnage des houppiers, éventuellement tronçonnage et écorçage

ainsi que la suppression ou parement des pattes, et si le cahiers des charges l'exige, l'encochage des souches.

Le volume pris en compte pour la rémunération n'inclut pas les "surmesures" d'usage qui devront être respectées.

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

## b) Façonnage des bois d'industrie

### 1) Bois de mine ou assimilé (piquets - parquets...)

Le façonnage comprend l'abattage, le tronçonnage, en respectant strictement les longueurs, l'arasage des noeuds, l'empilage par catégorie sauf impossibilité et éventuellement le rainage et l'écorçage.

Le marquage des bois de mine 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. En cas de marquage effectué par le bûcheron, ce travail sera rémunéré après avoir été traité de gré à gré.

### 2) Bois de papeterie à défibrer ou à cellulose et billons

Le façonnage comprend l'abattage, l'arasage des noeuds, le tronçonnage, l'égobelage des billes de pied, l'enstérage, s'il y a lieu l'écorçage et la fente des bûches.

## c) Façonnage des poteaux de ligne

Cette opération comprend l'abattage, l'ébranchage avec arasage des noeuds, la purge au pied, la découpe fin bout, l'égobelage des billes de pied, et l'écorçage s'il y a lieu.

## d) Façonnage des bois de feu

Le façonnage des bois de feu comprend l'abattage, l'ébranchage avec arasage des noeuds, le tronçonnage, la fente s'il y a lieu des bûches de plus de 15 centimètres de diamètre fin bout, et l'enstérage.

## Article 35

Obligations réciproques dans le cadre du travail à la tâche

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

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

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

L'ouvrier ne doit pas exécuter uniquement le travail dans la meilleure partie du chantier. S'il abandonne le chantier en laissant la plus mauvaise partie non terminée, l'employeur est en droit de lui réclamer une indemnité fixée par la juridiction compétente.

## Article 36

Travaux annexes

Les barèmes des travaux à la tâche tiennent compte des opérations annexes à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage du sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers.

## Article 36 bis

Barèmes des travaux à la tâche

Les barèmes des travaux à la tâche définis aux articles 34 à 36 sont fixés à l'annexe II de la présente convention, ces tarifs s'entendent frais de mécanisation inclus.

## TITRE X

## Article 37

Contrat d'apprentissage

On désigne par "apprenti", celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des chapitres 5 et suivants du titre I du livre 1 du code du travail.

## Article 38

Conditions de l'apprentissage

Les employeurs et salariés s'emploieront à faire profiter les jeunes d'un apprentissage méthodique et efficace des professions forestières et du débitage du bois, dans le but de former des ouvriers et agents de maîtrise qualifiés.

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

## Article 39

Cours professionnels

L'employeur donnera toutes facilités à l'apprenti pour suivre les cours professionnels, même si lesdits cours ont lieu pendant les heures normales de travail. Les apprentis devront justifier leur absence à la demande de l'employeur par la présentation à celui-ci d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre ni retenue de salaire, ni réduction de congés payés.

## TITRE XI

## CONGES ET ABSENCES

## Article 40

Congés annuels

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de l'application des règles suivantes, plus favorables aux salariés:

## 1) Ouvriers payés à la tâche

L'indemnité de congés payés, décomptés sur la base de 10,70% du salaire brut non compris les indemnités de logement et de déplacement, et les indemnités d'équipement de sécurité, est versée, soit chaque mois, soit à la fin de la coupe.

## 2) Autres catégories de personnel

## a) Droit aux congés et durée

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

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

*(Avenant n° 7 du 4 juillet 2002)*

« Sont également considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, les périodes non rémunérées accordées aux salariés en vue de la formation économique, sociale et syndicale (article L 451-2 du code du travail), la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (articles L 225-1 et suivants du code du travail), les congés de formation et les absences des conseillers prud'hommes, ainsi que les périodes correspondant à un congé de formation (articles L 931-1 et suivants du code du travail) ».

Si les périodes d'absence ne sont pas assimilables à du travail effectif, elles ont pour effet d'entraîner une réduction du droit à congé à concurrence de deux jours et demi ouvrables pour 24 jours ouvrables d'absence.

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

#### b) Congés des jeunes travailleurs

Conformément à l'article L. 223-3 - 2ème alinéa du code du travail, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

#### c) Congés payés supplémentaires des mères de famille

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

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

#### d) Epoque et ordre de départ

La période des congés payés est définie par l'article L. 223-8 du code du travail.

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

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

#### e) Indemnité de congés payés

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

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

#### f) Indemnité compensatrice de congés payés

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

### Article 41

#### Autres congés

#### a) Congés de formation économique, sociale et syndicale

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

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours, sauf durée plus courte sur accord de l'employeur, et ne s'impute pas sur le congé annuel.

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

#### b) Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

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

#### c) Congés individuels de formation

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

Les conditions d'attribution et de rémunération sont définies aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail.

#### d) Congés pour événements familiaux

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

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant
- 4 jours pour le mariage du salarié
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant



- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère
- 1 jour pour le décès des beaux parents, beaux frères, belles-sœurs<sup>a</sup>

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

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons tâcherons, à 4% de la rémunération des travaux au temps et des travaux à la tâche hors frais de mécanisation, réalisés pendant le mois considéré.

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« e) Congés de paternité »

« A l'occasion de chaque naissance d'un enfant, le père salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs non fractionnables (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Les modalités d'information de l'employeur et d'indemnisation du salarié sont définies par la réglementation en vigueur. »

## Article 42

### Régime des absences non rémunérées

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

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

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

---

<sup>a</sup> Dispositions étendues sous réserve

- Absence pour maladie ou accident

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

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

## TITRE XII

### MEDECINE, HYGIENE ET SECURITE

#### Article 43

##### Hygiène et sécurité

##### 1) Recherche de la Sécurité

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

##### 2) Equipements de sécurité

*(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)*

« Les équipements individuels de protection » requis par le poste de travail sont déterminés par note de service, par voie de règlement intérieur ou d'accord au sein des entreprises dans le respect de la réglementation en vigueur ».

Aux termes de l'arrêté du 1er mars 1984, les salariés effectuant des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhouppage, de débardage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes doivent porter un casque de couleur vive, avec visière, des protections auditives, ainsi que des pantalons, des chaussures ou bottes de sécurité adaptés à leur profession. Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement, dans les mêmes conditions.

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« En application de l'article R 233-42 du code du travail l'employeur est tenu de fournir gratuitement à l'ouvrier forestier son équipement. Il veille au maintien de cet équipement en bon état fonctionnel et hygiénique et pourvoit en temps voulu à son entretien, sa réparation et à son remplacement ».

Dans le cadre de la réunion mixte annuelle, une communication sera donnée par le service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles sur les accidents graves survenus dans l'activité concernée par la présente convention, ainsi que sur les situations dangereuses pour lesquelles certains salariés auraient été amenés à suspendre le travail.

Les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail doivent être constitués dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, en application des articles L. 235-1 et suivants du code du travail.

#### Article 44

##### Médecine du travail

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

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

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

Il est vivement recommandé que les salariés soient à jour de leur vaccination antitétanique.

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

## TITRE XIII

## REGIME RETRAITE ET PREVOYANCE

## Article 45

Régime de retraite et de prévoyance

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

« Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées ».

Les autres catégories de personnel sont affiliés pour la retraite à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère de l'agriculture.

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 s'effectue à raison de 60% pour les employeurs et de 40% pour les salariés, sauf dispositions différentes plus favorables aux salariés.

## Article 45-1

### Régime de prévoyance « incapacité – invalidité – décès »

(avenant n° 16 du 30 mars 2007)

#### a) Personnel concerné

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

- des tâcherons salariés couverts par le régime de prévoyance résultant de l'accord national du 2 décembre 1983,
- des VRP
- des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952.

Le présent accord concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective régionale sus visée.

#### b) Incapacité de travail

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

- sous réserve d'avoir justifié l'incapacité dans les 48 heures auprès de l'employeur par la production d'un certificat médical et d'être pris en charge par la CMSA au titre de la maladie ou des accidents du travail et des maladies professionnelles, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire, équivalent à 90 % du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières légales, sous déduction des prestations servies par la Mutualité Sociale Agricole, pendant une durée de 135 jours pour une ancienneté dans l'entreprise de plus de 23 ans, de 90 jours pour une ancienneté comprise entre 13 et 23 ans, et de 60 jours pour une ancienneté comprise entre 3 et 13 ans.

- A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalent à 70 % du salaire de base : salaire mensuel brut moyen (déduction faite des frais professionnels et de mécanisation) calculé sur la base des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt. Pour le personnel ne justifiant pas d'une ancienneté de 3 ans, il sera appliqué une franchise fixe de 60 jours.

- Cette garantie joue dès le premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et dès le 11<sup>ème</sup> jour d'absence pour maladie, accident de trajet ou accident de la vie privé.

#### c) Invalidité

Lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité par la MSA, il est versé une rente trimestrielle égale à :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : Néant,
- 2<sup>ème</sup> catégorie : 60 %\*
- 3<sup>ème</sup> catégorie : 70 % \*

\*du salaire de référence défini aux conditions générales, moins les prestations servies par la MSA.

La rente d'invalidité est versée tant que le participant perçoit la pension d'invalidité de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

#### d) Garantie décès

- Décès du participant

En cas de décès du salarié (employé en secteur forestier) il est versé aux ayants droit un capital égal à 100% du salaire brut annuel (salaire brut : salaire pris en considération pour le calcul des garanties, déduction faite, le cas échéant des frais professionnels et de mécanisation admis par le fisc) et ce, quelle que soit la situation de famille du participant. Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge (sans limitation de nombre d'enfants)..

- Invalidité permanente totale

Lorsque le salarié (employé en secteur forestier) est en état d'invalidité permanente totale (3<sup>ème</sup> catégorie de classement par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole), le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfant à charge, lui est versé par anticipation. Ce versement met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié entraîne, au profit des enfants à charge, le versement du capital décès du participant.

#### e) Garantie rente d' Education

En cas de décès de l'assuré, il est versé une rente éducation aux enfants à charge. C'est le tuteur qui bénéficie de cette rente (en principe le conjoint survivant, ou bien un tuteur désigné par le juge des tutelles) pendant la minorité de l'enfant. Le versement est effectué à l'enfant lui même dès sa majorité.

Garanties versées :

- 8 % jusqu'à 11 ans,
- 12 % de 11 à 16 ans,
- 16 % de 16 à 26 ans si poursuite d'études.

f) Répartition des taux de cotisations.

<i>Garanties</i>	<i>Part employeur</i>	<i>Part salarié</i>
<i>Décès</i>	<i>0.32 % (tranches A +B)</i>	<i>0.01% (tranches A +B)</i>
<i>Rente éducation</i>	<i>0.33% (tranches A +B)</i>	<i>0.01% (tranches A +B)</i>
<i>Invalidité –incapacité</i>	<i>0.17% (tranches A +B)</i>	<i>0.80 % (tranches A +B)</i>
<b><i>Sous-total</i></b>	<b><i>0.82 % (tranches A +B)</i></b>	<b><i>0.82% (tranches A +B)</i></b>
<b><i>TOTAL</i></b>	<b><i>1.64 % (tranches A +B)</i></b>	

\* *Tranche A = salaire brut limité au plafond des assurances sociales*

*Tranche B = salaire brut compris entre une et quatre fois le plafond des assurances sociales*

g) maintien des garanties et cessation des garanties et des prestations

Le salarié (employé en secteur forestier) bénéficiant des prestations en espèce de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole (indemnités journalières, rentes) est maintenu dans la catégorie de personnel prévue au contrat d'adhésion dans les conditions suivantes :

- tant que le contrat de travail est en vigueur,
- lorsque le contrat de travail est rompu, tant que le salarié perçoit lesdites prestations non interrompues depuis la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, ce maintien est assuré jusqu'à la date d'effet de la résiliation du contrat d'adhésion. Toutefois, en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat d'adhésion, les garanties en cas de décès sont maintenues aux salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat. Ces salariés doivent être bénéficiaires de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité dues ou versées au titre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par l'entreprise auprès d'un organisme garantissant l'incapacité de travail ou l'invalidité des salariés.

Le maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou non renouvellement de l'adhésion cesse dans les conditions de cessation des garanties telles que définies ci-après et également dès la cessation du versement des prestations complémentaires en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Les garanties en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès cessent également et dans tous les cas, dès la survenance de l'un des événements suivants :

- dès que le salarié perd la qualité de personnel concerné au sens du présent avenant,
- dès la notification de la liquidation de la pension vieillesse du régime d'assurances sociales agricoles,
- dès la cessation du droit à invalidité au titre du régime de base d'assurances sociales,

Les prestations servies par l'organisme assureur désigné à l'article i) ci-après, en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité, cessent également dans les conditions définies ci-avant.

En cas de résiliation ou de non renouvellement de l'adhésion, les prestations servies ou dues au titre du présent régime de prévoyance sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de l'adhésion.

h) Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance obligatoire à la date d'effet du présent avenant

Les entreprises qui à la date d'effet du présent avenant disposent d'un régime de prévoyance pour leurs personnels salariés visés par le champ d'application dudit avenant, comportant des garanties équivalentes ou supérieures, pourront maintenir leurs régimes auprès de leurs organismes assureurs.

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 l'organisme assureur désigné (AG2R) afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

i) Désignation de l'organisme assureur

L'organisme désigné pour assurer et gérer le présent régime de prévoyance est l'AG2R prévoyance, institution de prévoyance.

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 changement d'assureur, la revalorisation des prestations dues ou en cours au titre du présent régime sera organisée auprès du nouvel organisme assureur.



## TITRE XIV

## DATE D'EFFET, DEPOT ET EXTENSION

## Article 46

La présente convention abroge en totalité la convention collective de travail concernant les exploitations forestières des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne du 16 décembre 1971 modifiée par ses avenants subséquents.

Elle prend effet au 1er septembre 1998.

## Article 47

Dépôt et extension

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et déposée au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Haute-Vienne.

les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux articles L. 133-10 et suivants du code du travail.

Fait à Limoges, le 3 septembre 1998

---

L'union régionale des exploitants forestiers et scieurs du Limousin;

Le syndicat départemental des exploitants forestiers et scieurs de la Corrèze;

Le syndicat départemental des exploitants forestiers et scieurs de la Creuse;

Le syndicat départemental des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Vienne,

L'union régionale des syndicats C.F.T.C. ;

L'union régionale des syndicats C.G.T.,

**ANNEXE I \***  
SMIC

\*Etendue sous réserve du

**Salariés rémunérés au temps**  
(article 14-2 de la convention collective)

Catégories	Coefficient	Salaire mensuel pour 169 heures	Salaire horaire
<b><u>Personnel ouvrier</u></b>			
Niveau 1	AB 100	€	€
Niveau 2	C 105	€	€
	D 110	€	€
Niveau 3	E 115	€	€
	F 125	€	€
	G 135	€	€
Niveau 4	H 150	€	€
	I 170	€	€
	J 200	€	€
<b><u>Personnel administratif, commercial et technique</u></b>			
ACT 1	100	€	€
ACT 2 1er échelon	110	€	€
ACT 2 2ème échelon	120	€	€
ACT 3 1er échelon	135	€	€
ACT 3 2ème échelon	150	€	€
ACT 4	170	€	€
ACT 5 1er échelon	190	€	€
ACT 5 2ème échelon	210	€	€
ACT 6 1er échelon	240	€	€
ACT 6 2ème échelon	270	€	€
<b><u>Agents de maîtrise</u></b>			
AM 1	190	€	€
AM 2 1er échelon	230	€	€
AM 2 2ème échelon	270	€	€
AM 3 1er échelon	320	€	€
AM 3 2ème échelon	370	€	€
<b><u>Cadres</u></b>			
C 1	280	€	€
C 2	360	€	€
C 3	420	€	€
C 4	460	€	€
C 5	480	€	€
C 6	510	€	€
C 7	550	€	€
C 8	600	€	€
<b>Point d'ancienneté : ..... €</b>			
<b>Date d'effet:.....</b>	.....		

ANNEXE II  
**Salaires à la tâche**  
(article 36 bis de la convention)

Catégories	M3	Stère	Tonne
<b>a) Grumes</b>			
feuillus	€		
résineux	€		
résineux écorcés	€		
<b>b) 1 - Bois de mine ou assimilé</b>			
résineux		€	
résineux écorcé		€	
châtaignier			
en 1 mètre		€	
Supérieur à 1 mètre		€	
écorcé		€	
<b>b) 2 - Papeterie et billons</b>			
résineux			
en 1 mètre		€	
en 2 et 2,5 mètres		€	
écorcé		€	
feuillus			
en 1 mètre		€	
en 2 et 2,5 mètres		€	
éclaircies feuillus et résineux		€	
bois toutes longueurs			€
<b>c) Poteaux de ligne</b>	€		
<b>d) Bois de feu</b>		€	
<b>Frais de mécanisation</b>	€	€	€
<b>Date d'effet : .....</b>			

*NB : Les frais de mécanisation qui sont inclus dans les rémunérations ci-dessus, ne sont dus au salarié que dans le cas où il fournit la totalité du matériel et du carburant, ils ne sont ni imposables ni soumis à cotisations; ce sont des maxima fixés par l'Etat.*

<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dispositions non étendues

**CONTRAT DE COUPE POUR LES BUCHERONS TACHERONS**

Entre d'une part:

et Monsieur (Nom)  
(Prénom)  
(Adresse)

d'autre part

**Il a été conclu un contrat de travail limité à l'exploitation de la coupe suivante :**(lieu dit et n° de parcelles cadastrales)  
(limites)  
(superficie approximative ou volume du travail)

Pour les travaux ci-après :

(rayer les mentions inutiles)

- 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 notifié 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
- Toutefois, la résiliation anticipée pour non exécution interviendra si moins du tiers du travail a été  
réalisé dans les deux tiers du temps imparti, et ceci sans qu'aucune indemnité puisse être exigée.
- Les conditions de rémunération sont les suivantes :
- Les travaux sus indiqués impliquent, aux termes de l'arrêté du 1er mars 1984, l'obligation du port  
d'un casque de couleur vive avec visière, de chaussures ou bottes de sécurité, d'un pantalon de  
sécurité, de protection auditive et de disposer sur le chantier d'une trousse à pharmacie.

(avenant n° 7 du 4 juillet 2002)

- « La conformité de l'équipement de sécurité mis à disposition par l'employeur  
a été vérifié le : (avant le début des travaux) »

- La Convention Collective applicable est celle de :

- Le présent contrat est relatif à un travail à temps cho:  
éventuellement pour plusieurs employeurs.

- Caisse auprès de laquelle sont versées les cotisations sociales :

Fait en deux exemplaires  
leLe SalariéL'Employeur

- Signature précédée de la mention manuscrite "Bon pour accord"

ANNEXE IV (non étendue)

## TABLE ALPHABETIQUE



Absence.....	9, 9-1, 29-4, 31
Absences non rémunérées.....	42
Accident.....	31
Agent de maîtrise.....	14-4-3
Apprentis.....	15-1, 39
Apprentissage.....	37, 38
Arbitre.....	7
Attestation de cessation de travail.....	30-3
Autorisation d'absence.....	7-2
Autres congés.....	41
Avantages acquis.....	3
Barèmes des travaux à la tâche.....	36 bis
Billons.....	34
Bois de feu.....	34
Bois de mine.....	34
Bois de papeterie.....	34
Bois d'industrie.....	34
Bulletin de paie.....	20, 32
C.H.S.C.T.....	10, 12, 43
Certificat de travail.....	30-2
Cessation du contrat.....	29-1, 29-5, 33
Champ d'application.....	1
Classification des emplois.....	14
Classification.....	14-1, 14-3, 14-4-1, 14-4-2, 14-4-3, 14-4-4, 14-5
Comité d'entreprise.....	11
Commission paritaire de conciliation.....	7
Commission paritaire de d'interprétation.....	7-1
Conflits collectifs.....	7
Congés annuels.....	40
Congés des jeunes travailleurs.....	40
Contrat d'apprentissage.....	37
Contrat de coupe.....	32, 33
Contrat d'engagement.....	27
Cours professionnels.....	39
Délai-congé.....	28
Délégués du personnel.....	10
Délégués syndicaux.....	9
Démission.....	29-1, 29-6
Dépôt.....	47
Diplômes professionnels.....	14-5
Durée légale du travail.....	21, 24
Durée.....	2
Egalité professionnelle.....	5
Election.....	13
Embauche.....	25,32
Façonnage.....	34

Faute grave.....	28, 30, 35
Force majeure.....	30-1, 35
Formation.....	41
Grumes d'œuvre.....	34
Heures supplémentaires.....	22
Hygiène et sécurité.....	43
Indemnité compensatrice de congés payés.....	40
Indemnité compensatrice de préavis.....	29-6
Indemnité de congés payés.....	40
Indemnité de licenciement.....	30
Indemnités.....	16
Jeunes ouvriers.....	15-2
Jours fériés.....	23
Licenciement économique.....	29-2
Licenciement.....	29-3, 29-4
Maladie.....	31
Médecine du travail.....	44
Paiement des salaires.....	18
Participation aux commissions.....	7-2
Période d'essai.....	26
Personnel administratif.....	14-4-2
Personnel cadre.....	14-4-4
Personnel ouvrier.....	14-4-1
Poteaux de lignes.....	34
Préavis.....	28, 29-4
Prévoyance.....	45
Primes.....	15
Qualité du travail.....	34
Recherche d'un emploi.....	29-4
Réintégration.....	31
Repos hebdomadaire.....	23
Retraite.....	45
Salaires.....	4, 14-2, 15, 15-2
Salariés protégés.....	29-3
Salariés rémunérés à la tâche.....	19, 32, 33, 35, 36 bis
Suspension.....	31
Syndicat.....	8
Travaux annexes.....	6