

Convention collective

**IDCC : 8721. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Massif de Gascogne)**

(2 juillet 1996)

(Etendue par arrêté du 24 décembre 1996,
Journal officiel du 7 janvier 1997)

AVENANT N° 19 DU 27 AVRIL 2010

NOR : AGRS1097235M

IDCC : 8721

Entre :

La section exploitation forestière-sciage compétente sur les départements de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne et, pour la Charente-Maritime, les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre et le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Dordogne, constitutifs de la fédération des industries du bois d'Aquitaine,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT d'Aquitaine ;

L'union régionales des syndicats CGT-FO d'Aquitaine ;

L'union régionale des syndicats des travailleurs de la forêt de Gascogne CGT ;

L'union régionale de la CFE-CGC d'Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les références au code du travail et à la nomenclature des activités française sont actualisées comme suit :

ARTICLE de la convention collective	ANCIENNE RÉFÉRENCE	NOUVELLE RÉFÉRENCE
Article 1 ^{er}	02.OB et 20.1A	02.20Z (exploitations forestières) et 16.10A (scieries)
Article 6	L. 523-6 et L. 524-1	L. 2522-6 et L. 2523-1 à L. 2523-3
Article 6	Titre II du livre V	Partie II, titre II, section II
Article 6	L. 511-1	L. 1411-1
Article 7	L. 412-1 et L. 412-2	L. 2141-4 et L. 2141-5
Article 7	Livre IV	Livre I ^{er} de la deuxième partie
Article 9	L. 412-13	L. 2143-12
Article 10	Titre II, livre IV	Titre I ^{er} du livre III
Article 10	L. 424-4	L. 2315-8 à L. 2315-11
Article 11	L. 431-1	L. 2322-1
Article 11	L. 432-8	L. 2323-83 et L. 2323-87
Article 12	L. 236-1 et suivants	L. 4611-1 et suivants
Article 13	L. 461-1	L. 2281-1 à L. 2281-4
Article 13	L. 461-5	L. 2281-11 à L. 2281-12
Article 17	L. 323.1	L. 5212-1 à L. 5212-4
Article 24	L. 122-1	L. 1242-1 à L. 1242-2
Article 24	D. 121-1	D. 1242-2 et D. 1242-6
Article 24	L. 122-3-4	L. 1243-8 à L. 1243-10
Article 36	L. 117-9	L. 6222-11
Article 36	L. 117-13	L. 6222-12
Article 36	R. 119-78	R. 6222-48 et R. 6222-49
Article 36	R. 117-7	R. 6222-15 et R. 6222-18
Article 36	R. 117-7-2	R. 6222-16 et R. 6222-17

ARTICLE de la convention collective	ANCIENNE RÉFÉRENCE	NOUVELLE RÉFÉRENCE
Article 36	D. 117-2	D. 6228-29 et D. 6228-30
Article 45	Décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995	R. 713-35 et suivants du code rural
Article 50	L. 212-5	L. 3121-22
Article 55	L. 223-1 à L. 223-15	L. 3141-1 et suivants
Article 56	L. 451-1 et L. 225-1	L. 3142-7 à L. 3142-15
Article 58	L. 122-1 et D. 121-1	L. 1242-1 et L. 1242-2 et D. 1242-3 et D. 1242-6
Article 64	L. 213-7	L. 3163-2
Article 65	L. 231-8	L. 4154-3 et L. 4131-1
Article 84	L. 122-32-6	L. 1226-14
Article 86	L. 122-14 et R. 122-2	L. 3162-3 et R. 1234-1 à R. 1234-5

Article 2

L'article 5 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« La présente convention est applicable à compter du 2 juillet 1996. Elle est conclue pour une durée de 5 ans ; à l'expiration de cette période et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-11, L. 2261-13 à L. 2261-14 et L. 2222-6 du code du travail, la partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention 3 mois avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à toutes les organisations signataires, ainsi qu'à l'autorité administrative compétente. La convention dénoncée reste provisoirement applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les parties à la convention. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. »

Article 3

L'article 23 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« 1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

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

- 2 mois de travail effectif non renouvelables pour les salariés des niveaux I et II (barèmes de salaire A et C) ;
- 2 mois de travail effectif renouvelables une fois pour les salariés des autres niveaux.

Elle peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 4 mois.

Le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

2. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application de l'article L. 1242-10 du code du travail. »

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

Article 4

L'article 26 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« 1. Maladie ou accident non professionnel

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail, dès lors que sa durée est inférieure à 6 mois. Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi sauf incapacité physique.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, l'ouvrier conserve une priorité d'embauchage pendant les 6 mois suivant l'expiration de la première période susvisée.

2. Accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient de la protection prévue aux articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

3. Maternité. – Congé parental d'éducation. – Adoption

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 225-1 à L. 1225-60 du code du travail.

La réintégration prévue aux 1, 2 et 3 ci-dessus ne peut intervenir qu'après, le cas échéant, visite de reprise par le médecin du travail, conformément aux dispositions du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 modifié.

4. Remplacement

Lorsque l'employeur, privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses visées dans les trois alinéas précédents du présent article, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit, d'une part, informer le remplaçant du caractère provisoire de son emploi et peut, d'autre part, informer l'ouvrier absent de son remplacement. »

Article 5

L'article 34 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Les entreprises emploient des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 5212-2 et suivants du code du travail). »

Article 6

L'article 38 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Pour le chauffage de leur foyer, les ouvriers travaillant sur les chantiers en forêt pourront disposer, sur autorisation écrite, d'une quantité de bois de feu à façonner et à transporter par leurs soins, dans les bois non marchands de la coupe, égale à un stère et demi par mois de travail. »

Article 7

L'article 43 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

L'employeur doit conserver le double des bulletins de paie pendant au moins 5 ans. »

Article 8

L'article 46 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Article 46

Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

1. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixé à 10 heures par l'article L. 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas ou dans les conditions déterminées par les articles R. 713-5 et suivants du code rural. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 48.

2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale moyenne hebdomadaire de travail réellement effectuée est de 44 heures, calculée pour une période quelconque de 12 mois consécutifs sans que puisse être dépassée une durée de 48 heures au cours d'une même semaine. Des dérogations peuvent toutefois être accordées, à titre exceptionnel, par l'autorité administrative compétente pour une période déterminée selon certaines conditions pouvant comprendre des mesures compensatoires.

En cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, certaines entreprises peuvent être autorisées par l'autorité administrative compétente, sur demande justifiée de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de 48 heures, sans que cette dérogation puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 10 heures par jour et à plus de 60 heures par semaine. Le plafond de 60 heures précité peut être dépassé, à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 semaines consécutives.

3. Durée maximale annuelle

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 000 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

4. Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés \times 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés \times 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à 6 mois, et notamment les saisonniers ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux. »

Article 9

L'article 47 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 44 ci-dessus.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Rémunération des heures supplémentaires

1. Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés et la représentation du personnel si elle existe, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé de 1/4 d'heure supplémentaire.

2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e heure

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4^e donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

3. Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. »

Article 10

L'article 52 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Article 52

Jours fériés. – Journée de solidarité

Tous les jours fériés légaux ci-après sont chômés et payés, lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise (avenant n° 3 du 16 janvier 1985 à l'accord national du 23 décembre 1981) : 1^{er} janvier, lundi de Pentecôte, 11 Novembre, lundi de Pâques, 14 Juillet, 25 décembre, 8 Mai, 15 août, Ascension, 1^{er} novembre.

La rémunération des jours fériés chômés, égale au quotient du salaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail en vigueur par le nombre de jours normalement travaillés dans l'entreprise, n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation préalablement accordée.

Cette condition ne s'appliquera pas :

- en cas de pont demandé par le salarié et accordé par l'employeur avec possibilité de récupération du pont ;
- en cas de congés payés du salarié ;
- en cas d'absence du salarié décidée par l'employeur.

Si un ouvrier est amené à travailler un jour férié, il pourra :

- soit percevoir 2 fois son salaire journalier habituel ;
- soit percevoir son salaire journalier habituel et bénéficier, avec l'accord de son employeur, d'un jour de repos rémunéré, à prendre dans les 30 jours suivant le jour férié travaillé.

En application de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 1977 sur la mensualisation, le chômage des jours fériés ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve d'être présent les jours travaillés qui encadrent le jour férié.

La journée du 1^{er} Mai est également chômée et payée pour tous les salariés conformément aux dispositions législatives en vigueur et elle est assimilée à une journée de travail effectif au regard du décompte des heures supplémentaires.

Pour le travail à la tâche, les jours fériés seront rémunérés sur la base du barème des salaires des ouvriers et employés dont la classification ne pourra être inférieure au niveau 4 échelle H.

Conformément à l'article L. 3133-7 du code du travail, une journée de solidarité est instaurée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il s'agit :

- pour le salarié, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée ;
- pour l'employeur, du versement de la contribution prévue au 1 de l'article 11 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004. »

Article 11

L'article 57 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Des congés exceptionnels sont accordés aux salariés sans toutefois entraîner de réduction de rémunération, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une sœur (ancienneté 3 mois minimum) : 1 jour ;
- journée de défense et citoyenne : 1 jour. »

Article 12

L'article 59 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, la dénonciation du contrat de travail, qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Tout licenciement d'un salarié doit être précédé d'une convocation de l'intéressé et d'un entretien préalable avec l'employeur pour lui indiquer les motifs d'une éventuelle sanction. Le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix, inscrite sur la liste dressée par le préfet, conformément à l'article L. 3142-3 du code du travail.

Sauf faute grave, dans le cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du fait du salarié, la cessation du contrat est précédée d'un préavis fonction de l'ancienneté, fixé comme suit :

- ancienneté inférieure à 1 mois : 1 jour ;
- ancienneté égale ou supérieure à 1 mois mais inférieure à 6 mois : 8 jours ;
- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.

Dans le cas de licenciement du salarié par l'employeur, pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

1. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un délai-congé déterminé comme à l'alinéa précédent ;

2. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un délai-congé de 1 mois ;

3. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un délai-congé de 2 mois ;

4. En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du délai congé déterminée suivant les dispositions de l'article L. 1234-1 du même code est doublée pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés comptant plus d'une fois selon les prescriptions des articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois, la durée du délai-congé.

Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'une protection particulière en ce qui concerne les conditions

de résiliation du contrat de travail, prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail.

La rupture conventionnelle :

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions des articles L. 1237-12 à L. 1237-16 du code du travail. »

Article 13

L'article 62 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement :

- la date de son entrée, celle de sa sortie ;
- la nature du dernier emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur. »

Article 14

L'article 63 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« 63.1. Départ à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;

- devra respecter un préavis fonction de l’ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- aura droit à l’indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d’ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
 - après 15 ans d’ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d’ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d’ancienneté : 2 mois de salaire.

63.2. Mise à la retraite par l’employeur

L’employeur a la possibilité de mettre à la retraite les salariés remplissant les conditions pour pouvoir bénéficier d’une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale et, ayant atteint l’âge minimum prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code.

Dans le cas où il utiliserait cette possibilité, l’employeur vérifiera auprès du salarié s’il remplit les conditions prévues ci-dessus. A cet effet, il devra notifier au salarié son intention de le mettre à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception. Si le salarié ne remplit pas les conditions d’ouverture du droit à une pension vieillesse au taux plein, il devra en justifier dans un délai de 3 mois par la production de la réponse qui lui aura été apportée par la mutualité sociale agricole ou apporter la preuve des démarches qu’il aura effectuées.

L’employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié a droit, sous réserve d’une ancienneté dans l’entreprise d’au moins 1 an, à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d’ancienneté ;
- auquel s’ajoutent 2/15 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d’ancienneté.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

Contrepartie en termes de formation professionnelle ou en termes d’emploi :

Toute mise à la retraite dans les conditions définies dans le présent article ne sera pas considérée comme un licenciement mais comme une cause autonome de rupture.

Elle s'accompagnera de l'une des dispositions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, mise en œuvre d'actions de formations professionnelles spécifiques pour les salariés âgés de plus de 45 ans ; destinées au maintien de leur emploi, indépendamment de la mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- ou conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour deux mises à la retraite ;
- ou conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, avec perspective d'emploi pour une mise à la retraite.

La mise en œuvre de la contrepartie devra intervenir de préférence dans les 12 mois précédant ou suivant la date de notification de la mise à la retraite.

En cas de difficultés économiques, l'entreprise pourra éventuellement différer la contrepartie au-delà du délai prévu ci-dessus, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel le cas échéant au plus tard 3 mois avant l'échéance du délai ci-dessus.

Les représentants du personnel seront également consultés sur les modalités de mise en œuvre envisagées.

Cette contrepartie pourra être réalisée au sein de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant au même groupe, en priorité sur le même bassin d'emploi.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux cas de mise à la retraite prononcés dans le cadre de dispositifs de préretraite, de cessation anticipée d'activité tels que prévus par la loi, ou de mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. »

Article 15

L'article 78 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du Massif de Gascogne est modifié comme suit :

« 78.1. Départ à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.

Une indemnité conventionnelle de départ à la retraite à l'initiative du salarié sera versée conformément aux dispositions de l'article L. 1237-9 du code du travail, aux cadres et agents de maîtrise répondant aux deux conditions suivantes :

- bénéficier du droit à une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale ;
- remplir les conditions d'ancienneté ci-dessous :
 - après 10 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur : 2 mois de traitement ;
 - après 20 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur : 3 mois de traitement ;
 - après 30 ans d'ancienneté dans la fonction sur la même exploitation ou chez le même employeur : 4 mois de traitement.

L'allocation se calcule en fonction de la rémunération mensuelle allouée au moment du départ à la retraite.

78.2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur a la possibilité de mettre à la retraite les salariés remplissant les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale et ayant atteint l'âge minimum prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code.

Dans le cas où il utiliserait cette possibilité, l'employeur vérifiera auprès du salarié s'il remplit les conditions prévues ci-dessus. A cet effet, il devra notifier au salarié son intention de le mettre à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception. Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à une pension vieillesse au taux plein, il devra en justifier dans un délai de 3 mois par la production de la réponse qui lui aura été apportée par la mutualité sociale agricole ou apporter la preuve des démarches qu'il aura effectuées.

L'employeur devra respecter un délai de préavis fixé comme suit :

- a)* Pour les agents de maîtrise :
 - ayant moins de 2 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois ;
 - ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 3 mois.
- b)* Pour les agents d'encadrement :
 - ayant moins de 5 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois ;
 - ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 6 mois.

Le délai de préavis prend effet à la date de notification à l'intéressé.

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 5 ans : 1/3 de mois de salaire par année de présence ;

- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté supérieure à 5 ans : 1/2 de mois de salaire par année de présence avec un maximum de 6 mois.

Pour tout ou fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

Article 16

L'article 82 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« 1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise et de 4 mois de travail effectif pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois.

La période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 6 mois pour les agents de maîtrise et 8 mois pour les cadres.

Le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Pendant le délai de prévenance, l'agent d'encadrement est autorisé à s'absenter avec l'accord de son employeur 2 heures par jour maximum.

Ces absences peuvent être regroupées par journées ou demi-journées. Elles sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

2. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application de l'article L. 1242-10 du code du travail. »

Article 17

L'article 85 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Le personnel d'encadrement doit consacrer aux fonctions qui lui sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de son secteur, service, exploitation ou entreprise.

Pour les cadres ne jouissant pas d'une indépendance totale dans l'exercice de leurs fonctions, les dispositions des articles L. 713-6 et suivants du code rural relatives aux heures supplémentaires restent applicables.

A. – Différentes catégories de cadres

En application de l'accord national du 23 décembre 1981 (avenant n° 13 du 20 juin 2000) concernant la durée du travail, les cadres sont classés en 3 catégories :

- cadres dirigeants : sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées les responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Il s'agit des cadres supérieurs, coefficient 6, dont la rémunération est au minimum celle correspondant au coefficient 400 majorée de 15 % ;

- cadres occupés selon l'horaire collectif : ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ;
- cadres organisant leur temps de travail : ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

B. – Mise en œuvre de conventions de forfait

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui tient compte des responsabilités confiées.

Les cadres occupés selon l'horaire collectif peuvent être présents avant et après le début du travail de leur équipe.

Les modalités d'aménagement du temps de travail prévues par la présente convention ainsi qu'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 peuvent être utilisées. La convention de forfait suppose l'accord écrit de l'intéressé.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail peut être conclue avec les cadres organisant leur temps de travail.

1. Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

a) Salariés concernés

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^e catégorie (cadres organisant leur temps de travail).

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres et agents de maîtrise à partir du niveau I.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 947 heures (y compris la journée de la solidarité) en application des dispositions de l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par l'ensemble de ses avenants, pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures ; toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non et de 6 jours consécutifs.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

b) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant non cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention. Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues aux articles L. 3121 à L. 3125 et L. 3122-1 du code du travail.

2. Conventions de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

a) Salariés concernés

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail peut être conclue avec les cadres relevant de la 3^e catégorie (cadres organisant leur temps de travail).

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours (y compris la journée de la solidarité) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire, jours fériés chômés.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

Les jours de repos ainsi définis peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies aux articles L. 3151-1 à L. 3154-3 du code du travail.

L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absence simultanée de cadres, en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absence pour maladie ou accident d'autres cadres.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par le présent accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle garantie ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

b) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu de convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. »

Article 18

L'article 88 de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne est modifié comme suit :

« Hormis le cas disciplinaire pour faute grave ou faute lourde, l'agent d'encadrement ou de maîtrise licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par année d'ancienneté dans l'entreprise.

- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 5 ans : 1/3 de mois de salaire par année de présence ;
- agent ayant dans l'entreprise une ancienneté supérieure à 5 ans : 1/2 mois de salaire par année de présence avec un maximum de 6 mois.

Pour tout ou fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 19

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juillet 2010.

Article 20

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde, 118, cours du Maréchal-Juin, 33075 Bordeaux Cedex.

Fait à Bordeaux, le 27 avril 2010.

(Suivent les signatures.)

