

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)

**CONVENTION COLLECTIVE DU 2 JUILLET 1996
(VERSION CONSOLIDÉE DU 8 DÉCEMBRE 2014)**

NOR : AGRS1597177M
IDCC : 8721

Entre :

La section exploitation forestière/sciage de la FIBA et les EDT Aquitaine, compétents sur les départements de la Gironde, des Landes, de Lot-et-Garonne, de la Dordogne et pour la Charente-Maritime : les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,

D'une part, et

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

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

L'union régionale de la confédération française de l'encadrement CFE-CGC d'Aquitaine ;

La fédération CFTC de l'agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention fixe les rapports et conditions de travail entre, d'une part, les employeurs et d'autre part, les salariés et apprentis des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers en exploitation forestière et des scieries de la forêt de Gascogne.

Sont considérés comme exploitation de bois :

a) Les travaux d'abattage, ébranchage, éhoupage, débardage, sous toutes ses formes, les travaux précédant ou suivant normalement ces opérations tels que débroussaillage, nettoyage des coupes ainsi que le transport des bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes ;

b) Lorsqu'ils sont situés sur le parterre de la coupe, tous travaux de façonnage, de conditionnement du bois, de sciage et de carbonisation quels que soient les procédés utilisés ;

c) Les opérations accessoires qui en découlent, lorsque des travaux sont effectués depuis la forêt ou la scierie jusqu'au lieu de livraison des produits forestiers ;

d) Et aussi, les travaux de façonnage, conditionnement du bois, sciage et carbonisation exécutés en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production du bois brut de sciage.

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

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.

La présente convention s'applique aux entreprises agricoles visées à l'article L. 722-1, 3°, du code rural qui exercent à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature d'activité française (NAF) mentionnée notamment sous les codes suivants : 02.20Z (exploitations forestières), 02.40Z (services de soutien à l'exploitation forestière) et 16.10A (scieries).

La convention s'applique aussi au personnel administratif et commercial de ces entreprises, soumises au régime social agricole, en application de la réglementation en vigueur.

Cette convention est complétée par une annexe comportant les dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention s'applique aux travailleurs occupés sur des chantiers permanents ou temporaires situés sur le territoire des départements relevant de la « fédération des industries du bois d'Aquitaine » : Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne et pour la Charente-Maritime : cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre.

Article 3

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant : ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant aux exploitants.

Article 4

Incidence sur les contrats de travail. – Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs, ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

TITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 5

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.

TITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 6

Sous réserve des articles L. 2522-6 et L. 2523-1 à L. 2523-3 du code du travail, les conflits collectifs du travail seront soumis à une commission paritaire de conciliation, à laquelle seront conviés cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés, dont un cadre. Elle ne peut valablement délibérer que si au moins deux représentants des employeurs et deux représentants des salariés sont présents. La commission est réunie à la demande d'une des organisations signataires de la convention et tente de concilier les parties. Les conflits ne peuvent être portés qu'une fois devant la commission et les solutions proposées par cette dernière doivent recueillir l'unanimité des membres présents.

En cas de désaccord, les conflits sont portés devant la commission régionale des conflits collectifs de conciliation. Les conflits collectifs qui n'ont pas été soumis dans le délai de 1 mois à la procédure conventionnelle susvisée sont immédiatement portés devant la commission régionale de conciliation.

En cas d'échec de conciliation, une procédure de médiation pourra être mise en place en application des articles L. 2522-6 et L. 2523-1 à L. 2523-3 du code du travail.

En application de l'article L. 1411-1 du code du travail, en cas de conflit individuel, les intéressés ont toujours la possibilité de saisir le conseil des prud'hommes compétent.

TITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 7

Liberté syndicale et d'opinion

En application des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, les employeurs et salariés sont tenus de respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou confessionnelles pour arrêter ses décisions concernant notamment le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Article 8

Représentation professionnelle. – Indemnisation des frais de déplacement

I. – Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes à leurs salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Le salarié doit porter à la connaissance de son employeur la date de réunion au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

Les représentants d'organisations syndicales de salariés signataires auront droit au maintien de leur rémunération pendant le temps nécessaire à la tenue de la commission sous réserve qu'ils soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Ce droit au maintien de la rémunération est limité à 2 journées par an.

Les représentants désignés par les diverses organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

L'employeur verse au salarié concerné sa rémunération sur présentation d'une attestation établie en séance par le président ou le secrétaire de la commission.

Outre le maintien de sa rémunération par son employeur, le représentant des salariés sera remboursé sur justificatif par la fédération des industries du bois d'Aquitaine, organisme représentatif de la délégation patronale pour la convention collective régionale des exploitations forestières du massif de Gascogne, d'un repas et de frais kilométriques dans la limite maximale de 360 km aller et retour, au tarif de l'indemnité kilométrique du barème en vigueur de l'administration fiscale.

Ces dispositions s'appliquent préférentiellement aux salariés en activité, sinon, par défaut, à tout mandataire représentant une organisation syndicale de salariés habilitée à négocier.

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

Des autorisations d'absence seront accordées aux délégués syndicaux justifiant d'une convocation, par leur organisation, à des réunions statutaires ou sessions de formation dans les centres agréés.

Article 9

Sections syndicales et délégués syndicaux

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués, pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Article 10

Délégués du personnel

Il sera institué dans chaque entreprise d'exploitation forestière des délégués du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, selon les questions à traiter.

En outre, dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Article 11

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise d'exploitation forestière employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué et fonctionnera dans les conditions fixées par les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise en respectant les bases fixées par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 12

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont constitués conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail.

Article 13

Droit d'expression des salariés

En application des articles L. 2281-1 à L. 2281-4 du code du travail, les salariés ont droit à s'exprimer directement et collectivement, en plus de la voie hiérarchique, de celle des représentants du personnel, sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur l'amélioration des conditions de travail.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et durant le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Article 14

Formation en alternance et formation professionnelle

Le recours au dispositif concernant l'apprentissage est réalisé par des centres de formation d'apprentis spécifiques, adaptés à la profession et situés de préférence en région Aquitaine. Il sera en outre fait appel aux différentes mesures de la formation professionnelle en alternance. Conformément aux dispositions réglementaires, les salariés disposent du droit à la formation continue.

Article 15

Application des lois sociales

Les employeurs et salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations pour tous les salariés agricoles qu'ils emploient.

Article 16

Emploi des étrangers

Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique déterminées, lorsque la possession de ce titre est exigée en

vertu soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux. Toutefois, la nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

Article 17

Emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par les articles. L. 5212-1 à L. 5212-4 du code du travail.

Article 18

Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 du code du travail).

Pour qu'un marchandage soit reconnu, outre la fourniture de main-d'œuvre, deux éléments doivent être réunis : d'une part, un transfert du pouvoir de direction de l'employeur sous-entrepreneur vers l'utilisateur donneur d'ordres et, d'autre part, un préjudice causé au salarié ou la volonté d'éluder la réglementation.

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

TITRE V

RECRUTEMENT. – EMPLOI

Article 19

Age d'admission au travail

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Article 20

Présentation d'une attestation de cessation de travail

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

Article 21

Recrutement

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services agréés qui assurent le placement des travailleurs.

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

Article 22

Période d'essai

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.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de moitié. Lorsque cette dernière est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

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

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

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

Le salarié devra être informé par écrit 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.

Le délai de prévenance ne peut pas prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus.

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 23

Nature du contrat de travail

Le double de la déclaration d'embauche sera remis au salarié dans le délai légal.

Tout salarié embauché dans l'entreprise bénéficie des mêmes conditions d'emploi et de rémunération quelle que soit la forme du contrat de travail.

1. Contrat à durée indéterminée

A la demande de l'une des parties, il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés de l'employeur et du salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

Ce contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, la qualification professionnelle du salarié et son salaire.

Il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

2. Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement constitué par écrit et ne peut être conclu que dans les cas et les limites prévus par les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

L'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail n'est pas due pour les jeunes employés en période de vacances scolaires ou universitaires.

Article 24

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

Durée minimale de travail

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur.

Horaire journalier minimum

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

Interruption d'activité dans la journée

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

Augmentation temporaire de la durée du travail par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de huit.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés et, dans ce cas, le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Heures complémentaires

Le contrat de travail précise le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois.

Ce nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et 1/10 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Contrat de travail à temps partiel variable

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées aux mentions obligatoires du contrat de travail.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins 1 semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à 3 jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail.

Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

Article 25

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Article 25.1

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Garanties de ressources

Le salarié bénéficiera des garanties définies au titre XIII de la présente convention.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage soit sur le poste de travail qu'il occupait si ce poste est vacant, soit sur un autre poste de travail, pendant les 6 mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

Article 25.2

A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail ; règle étendue par la Cour de cassation aux cas de maladie et d'accident non professionnels).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 26

Maternité. – Congé parental d'éducation. – Adoption

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

TITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS. – SALAIRES

Cette classification professionnelle tient compte des us et coutumes en forêt de Gascogne, tout en assurant la cohérence entre les entreprises à statut social différent, pour l'égalisation des conditions de concurrence comme pour la mobilité de l'emploi. A l'exception des salariés payés à la tâche classés à l'annexe VI, B, les emplois des salariés sont définis et classés à l'annexe VI, A et C.

Chaque salarié est classé à l'un des niveaux ou des échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications, suivant les fonctions ou activités exercées.

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

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

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 ses responsabilités, la classification de l'intéressé est réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 27

Salaires

Le barème détaillé dans l'annexe « Salaires » comprend :

- A. – Salaires du personnel horaire technique ;
- B. – Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche ;
- C. – Salaires du personnel horaire administratif et commercial.

Article 28

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué aux ouvriers permanents les majorations suivantes :

- 2 % après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,50 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 % après 9 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6,50 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 ans de présence dans l'entreprise.

Ces majorations sont calculées sur la rémunération brute, dans la limite du plafond de salaire soumis aux cotisations d'assurances sociales, après déduction des frais forfaitaires de mécanisation tels qu'admis fiscalement.

Article 29

Indemnité de panier

Lorsque les salariés se trouvent dans l'obligation de prendre à leurs frais le repas de midi sur les chantiers en forêt ou sur tous autres lieux de travail distincts de l'établissement fixe et éloignés de plus de 15 km de leur domicile, une indemnité de panier leur sera versée sur la base de 1 heure de salaire de l'échelon A, barème A, à défaut d'accord particulier plus favorable.

Article 30

Indemnité de déplacement

A défaut de l'organisation du transport des salariés par l'employeur sur des chantiers en forêt ou sur tous autres lieux de travail, distincts de l'établissement fixe et éloignés de plus de 15 km de leur domicile, une indemnité de déplacement leur sera versée sur la base du salaire brut en appliquant l'un des pourcentages ci-après à défaut d'accord particulier plus favorable

- distance comprise entre 15 et 25 km : 5 % ;
- distance comprise entre 26 et 35 km : 6,50 % ;
- distance à partir de 36 km : 8,50 %.

Article 31

Prime pour travaux nécessitant une organisation particulière des conditions du travail

Une prime correspondant à 10 % des salaires est attribuée pour les travaux ci-après :

- tournages de pins en abattage, abattage dans les mauvaises pentes et marais, bois incendiés, dans la mesure où des avantages d'égale valeur ne sont pas déjà accordés dans l'entreprise.

Pour le cas des chablis, si leur exploitation est possible, une majoration du tarif en vigueur sera appliquée en fonction de la difficulté des travaux.

Article 32

Jeunes travailleurs

Les taux des salaires dus aux salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

L'abattement de 20 ou de 10 % est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 4 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Le travail des jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe de moins de 18 ans est régi par l'article L. 3163-2 du code du travail.

Le travail de nuit est interdit aux jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans, entre 22 heures et 6 heures.

Article 33

Travailleurs handicapés

Les entreprises emploient des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 5211-1 et suivants du code du travail).

Article 34

Egalité de rémunération

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cet effet, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Article 35

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est ainsi calculée, en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation :

ÂGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION % DU SMIC
16-17 ans	1 ^{re} année	25 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %
18-20 ans	1 ^{re} année	41 %
	2 ^e année	49 %
	3 ^e année	65 %

ÂGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXÉCUTION	RÉMUNÉRATION % DU SMIC
Plus de 21 ans	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %

Pour les apprentis âgés de plus de 21 ans, le salaire est déterminé en pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise (art. L. 6222-28 du code du travail).

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est réduit à une durée de 1 an, car conclu par un apprenti déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique, et qui souhaite préparer un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport direct avec le premier diplôme obtenu, alors sa rémunération doit être égale à celle afférente à la dernière année de la formation, majorée de 15 points (voir art. R. 6222-16 et D. 6222-33 du code du travail). Dans cette hypothèse de formation complémentaire, la rémunération de l'apprenti est ainsi calculée :

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	DE 16 À 17 ANS	DE 18 À 20 ANS	PLUS DE 21 ANS
Après un contrat :			
De 1 an	40 %	56 %	68 %
De 2 ans	52 %	64 %	76 %
De 3 ans	68 %	80 %	93 %

Lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé – soit par suite d'échec à l'examen, soit en cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (voir art. L. 6222-11, D. 6222-28 et L. 6222-12 du code du travail), le salaire minimum pendant la prolongation est celui perçu pendant le dernier semestre qui précède cette prolongation.

Lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé de 1 an au plus du fait du handicap de l'apprenti, il est appliqué une majoration de 15 points (voir art. R. 6222-54 et R. 6222-48 du code du travail) aux pourcentages correspondant au dernier semestre du contrat initial.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire (voir art. D. 6222-35 du code du travail).

Article 36

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un salarié d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 37

Avantages en nature

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 38

Outillage

L'outillage est normalement fourni par l'employeur, exception faite à l'égard des bûcherons rémunérés à la tâche, sauf accord particulier conclu au sein de l'entreprise.

Pour les bûcherons possédant leur propre matériel, il est prévu des frais de mécanisation.

Article 39

Frais de mécanisation

Le montant maximum autorisé pour frais de mécanisation, pouvant être déduit de l'assiette des cotisations sociales des ouvriers bûcherons possédant leur propre matériel, tel que le prévoit l'article 40 de la présente convention collective, est fixé à 25 % de l'unité retenue pour le paiement des salaires :

- le mètre cube pour les grumes de bois d'œuvre ;
- le stère ou la tonne pour les bois d'industrie.

Ce montant ne pourra en aucun cas dépasser les forfaits maximaux fixés au niveau national par le ministère compétent.

Article 40

Païement des salaires

Le règlement des salaires a lieu une fois par mois.

Pour les travaux à la tâche, la réception des chantiers a lieu une fois par mois et le règlement doit intervenir dans la huitaine qui suit.

A la demande des salariés, des acomptes de 90 % des salaires acquis peuvent être versés à la quinzaine.

Article 41

Bulletins de paie

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.

TITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – JOURS FÉRIÉS

Article 42

Définition du travail effectif

1. Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

2. Présences ne constituant pas du travail effectif

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration ;
- les temps consacrés aux pauses ;
- les temps de trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et qu'il n'a pas à se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Si le passage par l'entreprise est obligatoire, ce temps de trajet est considéré comme du travail effectif ;

- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet à compter du 1^{er} janvier 2001 de contreparties. Ainsi, le salarié concerné percevra en contrepartie une indemnité journalière correspondant à 20 % du minimum garanti ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural.

Article 43

Période d'astreinte

L'astreinte est définie comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Ces périodes seront précisées par écrit entre le salarié et l'employeur dans le cadre ci-dessous défini :

- période hors des horaires de travail habituels du salarié ;
- délai de prévoyance de 15 jours sauf cas exceptionnel ;
- définition des début et fin d'astreinte ;
- définition de la nature de l'astreinte ;
- rémunération du temps d'intervention suivant la rémunération légale ;
- contrepartie financière de l'astreinte égale à une heure de salaire horaire habituel du salarié par période de 12 heures d'astreinte.

Article 44

Contrôle de la durée du travail

En application des dispositions des articles R. 713-35 et suivants du code rural, l'employeur doit prévoir :

- soit l'affichage des heures de travail à effectuer (art. R. 713-37 du code rural). Dans ce cas, un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur conformément à l'article R. 713-35 du code rural ;
- soit l'enregistrement des heures de travail effectuées conformément à l'article R. 713-36 du code rural.

L'employeur est dispensé d'appliquer les règles relatives au contrôle de la durée du travail lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence. Dans ce cas, le barème des salaires du personnel à la tâche est applicable quand le salarié est engagé pour exécuter

un travail comportant la réalisation successive de plusieurs opérations, ou façons culturales, dont le temps moyen d'exécution ne peut être mesuré.

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés visés à l'article 55, le repos compensateur et le cas échéant, toute autre forme de congé.

Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter, et conservé pendant 5 ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ouvriers forestiers travaillant à la tâche et hors de toute possibilité de contrôle de l'horaire de travail.

Article 45

Durée maximale du travail

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 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 fixée 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 × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 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 46

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 42.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Rémunération des heures supplémentaires

1. Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures

Chacune des 4 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 quart 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 47

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 46. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1 861 à 1 900	1 jour

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1 901 à 1 940	2 jours
De 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

Article 48

Heures de récupération

Les heures perdues en dessous de la durée normale peuvent être récupérées dans les conditions suivantes si elles ne sont pas indemnisées au titre du chômage partiel :

- a) Accident survenu au titre du matériel, interruption de force motrice, sinistre ou force majeure : dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- b) Pour intempéries : dans les 15 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- c) En cas d'événement d'une gravité exceptionnelle : dans les 4 mois suivant la fin de la période considérée.
- d) En cas d'heures de travail perdues pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un pont.

Le nombre d'heures susceptibles d'être récupérées est limité à 50 heures par an, sauf clause dérogatoire. Ces heures sont rémunérées au tarif normal. Elles ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. En cas d'intempérie de longue durée, la récupération n'est pas envisageable et il y a lieu de faire jouer les dispositions relatives au chômage partiel.

Article 49

Aménagement de la durée du travail

Repos compensateur de remplacement

Après consultation des représentants du personnel quand ils existent et de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^e et la 39^e heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de 1 h 06.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise

à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par des journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^e heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos.

Annualisation de la durée du travail

a) Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation maximum susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine est fixé à 48 heures. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 1 demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

b) Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

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

a) Salariés concernés

Les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé (notamment les commis de coupes, les commerciaux, les chauffeurs grumiers et d'abatteuses, les chauffeurs de camions forestiers et les débardeurs) peuvent bénéficier d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.

b) Modalités

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 940 heures 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.

c) Mise en œuvre

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation 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 à l'article L. 3121-22 du code du travail.

Article 50

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, les salariés ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donnée pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- 1 demi-journée le dimanche avec un repos compensateur de 1 journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue :

- pour des raisons techniques ;
- pour des raisons économiques ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée.

Article 51

Travail de nuit

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 22 heures et 5 heures du matin. Il est interdit aux jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans, entre 22 heures et 6 heures.

En compensation pour les salariés qui font du travail de nuit, l'employeur aura le choix entre :

- majorer de 25 % le salaire horaire du travail de nuit ;
- réduire le temps de travail (jours de congés supplémentaires, ponts) sans perte de salaire.

Article 52

Jours fériés

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 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.

Les salariés mensualisés ne subissent aucune réduction de leur rémunération s'ils ont au moins 3 mois d'ancienneté.

Un jour férié chômé est rémunéré au taux horaire habituel.

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

- soit percevoir deux fois son salaire horaire habituel ;
- soit percevoir son salaire horaire habituel et bénéficier, avec l'accord de son employeur, de 1 jour de repos rémunéré, à prendre dans les 30 jours suivant le jour férié travaillé.

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.

Article 53

Journée de solidarité

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 :

1. 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 ;
2. Les modalités d'accomplissement sont définies par l'employeur après concertation avec les instances représentatives du personnel si elles existent ;
3. La journée de solidarité peut avoir lieu un jour férié autre que le 1^{er} Mai. Dans ce cas il percevra une fois son salaire horaire habituel et ne pourra pas prendre à ce titre un jour de repos rémunéré.

Article 54

Absences

Sauf cas de force majeure, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur, qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'absence non autorisée et non justifiée, l'employeur pourrait être fondé à considérer que le travailleur a abandonné son emploi, la constatation de la faute pouvant motiver une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

TITRE VIII

CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

Article 55

Congés payés

Les congés annuels payés sont attribués conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Article 56

Autres congés rémunérés

Ces congés sont attribués conformément aux articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

56.1. Congés pour événements familiaux

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.

56.2. Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à jury d'examen

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

56.3. Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail.

Article 57

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En application de l'article L. 1225-35 du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient, dans un délai de 4 mois qui suit la naissance de l'enfant, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

TITRE IX

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions de l'article 22 concernant la période d'essai, ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, les conditions de rupture du contrat de travail sont fixées par les dispositions ci-après.

Article 58

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée conclu dans les cas, formes et limites prévus par les articles L. 1242-1 et L. 242-2 du code du travail conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme ou, s'il s'agit d'un travail pour une tâche déterminée jusqu'à l'achèvement des travaux entrepris.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Article 59

Contrat de travail à durée indéterminée

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.

59.1. Démission

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.

59.2. 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.

59.3. Licenciement

Tout licenciement d'un salarié doit être précédé d'une convocation de l'intéressé et d'un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel les motifs de la décision envisagée doivent lui être communiqués.

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.

Dans le cas de licenciement du salarié, 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 handi-

capés, mutilés de guerre et assimilés, 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 rupture du contrat de travail, prévue à l'article 25 de la présente convention.

Article 60

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter dans les conditions suivantes, sans réduction de salaire, pour rechercher un emploi :

- salariés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans : 2 demi-journées ou 1 jour ;
- salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans : 8 demi-journées ou 4 jours.

Article 61

Attestation de cessation de travail

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer l'attestation de cessation de travail visée à l'article 21 de la présente convention pour leur faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 62

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié :

1. Un certificat de travail daté et signé contenant exclusivement :
(art. L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.)
 - 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, ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
 - l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 ;
 - droit à la portabilité des droits en matière de santé.
2. L'attestation d'assurance chômage datée et signée par l'employeur (art. R. 1234-9 du code du travail) ;
3. Le reçu pour solde de tout compte (art. L. 1234-20 et D. 1234-7 du code du travail).

Article 63

Départ et mise à la retraite

Le fait pour un salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Il convient de distinguer, à cet effet, le départ à la retraite (à l'initiative du salarié) et la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur).

Il est de plus précisé que l'âge légal de départ à la retraite ainsi que l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein à partir duquel une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible avec l'accord du salarié varient en fonction de l'année de naissance du salarié conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

63.1. Départ à la retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et souhaitant quitter 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 libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - 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 demi-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

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein (à titre indicatif, au 1^{er} juillet 2014 : à partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951 pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un 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, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service ;
- plus 2/15 de mois par année de service au-delà de la 10^e année.

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

TITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 64

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de casques complets, masques, chaussures ou bottes de sécurité, pantalons de sécurité, vêtements en caoutchouc, gants et, s'il y a lieu, produits antitoxiques recommandés par le corps médical, lors de l'emploi de produits corrosifs et toxiques. Ces équipements de protection individuelle devront être conformes à la réglementation en vigueur.

Les salariés peuvent bénéficier des dispositions de l'article L. 4131-1 du code du travail relatives aux situations présentant un danger grave ou imminent.

D'autre part, dans la mesure du possible, l'employeur mettra à la disposition des ouvriers au cours de leur travail les produits nécessaires au nettoyage des mains (eau, savon, essuie-mains) et les installations indispensables aux soins corporels (douches).

Des trousse de secours permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel dans les véhicules et sur les chantiers.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs un local aménagé pour les repas.

Tous les bûcherons travaillant en forêt devant être munis d'un extincteur, les employeurs sont tenus de leur fournir un extincteur remplissant les conditions fixées par l'arrêté préfectoral départemental et de prendre en charge leur maintenance.

Article 65

Médecine du travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Examen médical d'embauche :

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique :

Les visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail ont lieu au moins tous les 30 mois, sauf dispositions spécifiques (art. R. 717-15 et 16 du code rural).

Cette périodicité est toutefois ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Examen de préreprise :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise :

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause :

- de maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- d'accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape :

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels (art. R. 717-23 du code rural).

Article 66

Emploi des machines

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et sécurité dont sont pourvues les machines fixes et mobiles : cache-courroie, cache-engrenage, etc.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Article 67

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur doit fournir les moyens de préservation nécessaires, vêtements imperméables, installations d'abris, cabines de conduite sur les tracteurs.

TITRE XI

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le régime de prévoyance comporte des garanties arrêt de travail (garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident, garantie incapacité temporaire de travail, garantie invalidité) et des garanties décès (capital décès, frais d'obsèques et rente éducation), est réglementé par l'accord collectif annexé à la présente convention.

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 68

Classification des emplois

Les cadres de la présente convention comprennent :

I. – Agent de maîtrise

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement. Dans le cadre des directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les emplois d'agent de maîtrise sont définis et classés à l'annexe VI, D.

II. – Agent d'encadrement

Il 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 machines, 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.

Les emplois d'agent d'encadrement sont définis et classés à l'annexe VI, D.

Article 69

Rémunération

Le salaire fixe mensuel minimum s'obtient en multipliant le coefficient d'emploi par la valeur du point indiciaire.

Les données relatives aux salaires des agents de maîtrise et des cadres sont détaillées dans l'annexe VI, au tableau D.

La commission mixte se réunira au moins une fois par an pour revoir la valeur du point indiciaire.

Article 70

Prime de fin d'année

Les cadres et agents de maîtrise reçoivent une prime annuelle égale à 1 mois de salaire.

Article 71

Prime d'ancienneté

Les agents de maîtrise bénéficient de la prime d'ancienneté prévue à l'article 29 de la convention collective, à savoir :

- 2 % après 3 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 3,50 % après 6 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 5 % après 9 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6,50 % après 12 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

Article 72

Départ et mise à la retraite

Le fait pour un salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Il convient de distinguer, à cet effet, le départ à la retraite (à l'initiative du salarié) et la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur).

Il est de plus précisé que l'âge légal de départ à la retraite ainsi que l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein à partir duquel une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible avec l'accord du salarié varient en fonction de l'année de naissance du salarié conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

72.1. Départ à la retraite

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

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

72.2. Mise à la retraite

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

Agent de maîtrise :

- 2 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans ;
- 3 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 2 ans.

Agent d'encadrement :

- 3 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 5 ans ;
- 6 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 5 ans.

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

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

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

Article 73

Indemnité en cas d'incapacité temporaire de travail

En application de l'avenant n° 45 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, il est attribué des indemnités journalières complémentaires à celles de la MSA à tous les salariés qui sont dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie, de maternité, de maladie professionnelle, d'accident de la vie privée, de trajet ou de travail.

Le montant de l'indemnité journalière est de 25 % de la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond journalier de la MSA et à 70 % de la fraction du salaire brut supérieur à ce plafond.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par la MSA ne devra pas excéder le montant du salaire net.

Cette indemnité est suspendue ou réduite dans les mêmes conditions et proportions que celle versée par la MSA.

L'indemnité journalière qui est servie en complément des indemnités journalières du régime de base est versée à compter :

- du 8^e jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le service de l'indemnité journalière est maintenu tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le traitement servant de base au calcul de l'indemnité journalière correspond à la 90^e partie du salaire brut habituel perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel, ayant donné lieu à cotisations et retenues *pro rata temporis*.

Article 74

Déplacements

Les déplacements pour le service de l'entreprise seront intégralement remboursés à tous les cadres et agents de maîtrise sur justifications.

L'utilisation de leur voiture personnelle avec l'accord de leur employeur pour les déplacements professionnels donne droit au remboursement des frais au tarif kilométrique admis par l'administration fiscale, auquel sera ajoutée une prime de circulation en forêt de 15 % pour les agents de terrain.

Article 75

Frais de changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et accepté par le salarié, nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assurés par le cadre et l'agent de maîtrise pour se rendre à leur nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déplacement, de déménagement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf cas spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Article 76

Période d'essai

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.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de moitié. Lorsque cette dernière est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

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

- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois.

La durée de 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 par écrit 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.

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 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.

Article 77

Contrat de travail

Si, à l'issue de la période d'essai, l'agent d'encadrement reste en place, son recrutement est considéré comme définitif, il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Cet acte indique obligatoirement :

- la date d'effet du contrat et sa durée ;
- les fonctions dans l'entreprise ;
- la catégorie d'emploi et le coefficient y afférent ;
- le mode de rémunération ;
- le lieu de l'emploi.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Article 78

Maladie et accident

Les dispositions de l'article 25 sont applicables au personnel d'encadrement.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail, le licenciement intervenu dans ces conditions donne lieu au versement des indemnités de préavis et de licenciement prévues aux articles 85 et 87 de la présente convention.

Article 79

Durée du travail

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 de l'article L. 713-6 et suivants du code rural relatives aux heures supplémentaires restent applicables.

Article 79 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 trois 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 lar-

gement 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.

Article 79 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 troisième catégorie (cadres organisant leur temps de travail).

Peuvent être classés dans cette catégorie tous les cadres et agents de maîtrise à partir du niveau 1.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 947 heures (y compris la journée de 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 troisième 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 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 hebdomadaires, jours fériés chômés.

Les jours de repos ou 1 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 80

Préavis et délai-congé

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les conditions prévues à l'article L. 1232-6 du code du travail.

Sauf faute grave justifiant un licenciement sans préavis, la cessation du contrat à durée indéterminée est précédée d'un délai-congé réciproque, 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.

La partie qui n'observerait pas le préavis serait redevable envers l'autre d'une indemnité correspondant aux appointements afférents à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'agent d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 1 mois à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Article 81

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du délai-congé, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, le personnel d'encadrement a droit, pour rechercher un nouvel emploi, aux absences ci-après :

- 16 jours pour un préavis de 6 mois ;
- 10 jours pour un préavis de 3 mois ;
- 5 jours pour un préavis de 2 mois.

Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois ; elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

Les temps d'absence susvisés pourront être éventuellement majorés de moitié à la demande de l'intéressé, ces absences supplémentaires n'étant pas rémunérées.

Article 82

Indemnité de licenciement

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 années 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 demi-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*.

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 83

Régime de prévoyance et de retraite

Tout employeur occupant des cadres et agents de maîtrise répondant aux définitions de la convention collective nationale du 2 avril 1952 des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles doit adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles (CPCEA), 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties au présent accord qui, antérieurement au 1^{er} janvier 1976, suite à l'arrêté du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application de la convention collective ci-dessus citée, avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire autre que la CPCEA pourront continuer à être affiliés audit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par la CPCEA.

Fait à Pissos, le 8 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

[Pour mémoire.]