

Convention collective

IDCC : **8741 | SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 44 bis du 9 octobre 2019

NOR : AGRS2097031M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriels du Limousin SEFSIL ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC-Agri ;
Union régionale des syndicats FO ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors des réunions de commissions mixtes tenues les : 5 septembre 2013, 25 octobre 2013, 13 décembre 2013, 17 janvier 2014, 4 mars 2014, 4 avril 2014, 25 avril 2014, 12 juin 2014, 18 juillet 2014, 26 septembre 2014, 7 novembre 2014, 16 janvier 2015, 10 février 2015, 20 mars 2015, 28 mai 2015, 10 juillet 2015, 28 septembre 2015, 16 octobre 2015, 20 novembre 2015, 11 décembre 2015 et le 22 janvier 2016, les partenaires sociaux ont toiletté l'ensemble des dispositions de la convention collective aboutissant à un accord global au 19 février 2016.

Certaines de ces dispositions ayant été renvoyées à la négociation, deux réunions supplémentaires (tenues les 22 septembre 2016 et 30 novembre 2016) ont permis de finaliser cet accord.

L'avenant n° 39 annule et remplace donc les avenants n° 35 (du 10 juillet 2015 relatif à la prévoyance) et n° 38 (du 15 février 2016 convention collective exploitations forestières et scieries agricoles du limousin).

L'avenant n° 39 ayant été à nouveau renvoyé à la négociation, les partenaires ont repris le texte au cours de plusieurs réunions et ont abouti à la rédaction du présent avenant n° 44 lequel annule et remplace le n° 39.

L'avenant n° 44 ayant été renvoyé à la négociation, a été modifié par les dispositions ci-après, et sera à nouveau proposé à l'extension.

Article 1^{er}

Les articles 1^{er} à 46 inclus, de la convention collective de travail concernant les exploitations forestières et scieries agricoles du Limousin, sont abrogés et remplacés par la rédaction suivante :

« Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Définition : "Les bois et forêts sont des formations végétales comprenant des tiges d'arbres d'essences forestières dont les cimes, si elles arrivaient simultanément à maturité, couvriraient la plus grande partie du terrain occupée par la formation, que celle-ci soit au moment de l'enquête en l'état de semis, de rejets sur souches, de fourrés, de gaulis, de perchis."

I. Champ d'application professionnel

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

1. Au titre de l'exploitation forestière :

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

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

a) Les travaux de façonnage.

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

Les travaux de broyage de bois sur coupe ou sur plateforme.

Les travaux de dessouchage.

Les travaux de création d'andains.

Les travaux sylvicoles (préparation des sols en vue de la plantation, entretien de plantation, débroussaillage, dépressage, élagage).

Et par extension tous travaux liés à la préparation d'un chantier forestier.

b) Les travaux d'abattage, tronçonnage, ébranchage, éhoupage, marquage, classement, débardage, quelles qu'en soient les formes.

c) Les travaux précédant ou suivant normalement les opérations visées au b, tels que : débroussaillage, nettoyage de coupes.

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

2. Au titre des scieries forestières :

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.

En outre, l'effectif de la majorité des structures entrant dans le champ d'application de la présente convention, étant inférieur à 50 salariés, la négociation de dispositions spécifiques pour les petites structures s'avère inutile, l'intégralité de la convention leur étant applicable.

II. Champ d'application territorial

La présente convention s'applique :

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

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

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

III. Critères complémentaires informatifs

1. Les codes APE :

- 1610 A ;
- 1610 B.

Les codes NAF :

- 0220 Z ;
- 0240 Z ;
- 0210 Z.

2. La notion d'achat de bois sur pieds en correspondance avec l'assujettissement agricole.

3. La notion de continuité de l'activité notamment en cas de 1^{re} ou 2^e transformation (annexe 1).

Article 2 | *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Avantages acquis*

La présente convention ne peut être cause, pour un salarié, d'une réduction des avantages individuellement acquis au titre de son contrat de travail. Dans ce cadre, le montant annuel de la rémunération des salariés, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Article 4 | *Dénonciation, révision de la convention et salaires*

1. Dénonciation:

La dénonciation de la convention collective est effectuée selon les formes prévues par le code du travail, par lettre recommandée ; elle donne lieu à dépôt, conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail, D. 2231-4, D. 2231-7 et D. 2231-8 du même code.

2. Révision:

Sauf accord préalable particulier, la commission mixte se réunit sans formalité, dans les quinze jours qui suivent la parution au journal officiel d'un texte modifiant le montant du salaire minimum de croissance.

Une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties adhérentes ou signataire ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres

organisations signataires et au service départemental de l'inspection du travail, compétent. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

En cas de révision, la commission mixte constituée comme il est de règle, étudie les modifications demandées ou le texte proposé en remplacement dans les trente jours suivant la date de réception par les services de la Direccte Nouvelle Aquitaine de la lettre recommandée demandant la révision.

Article 5 | *Égalité professionnelle/principe de non-discrimination*

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

En outre les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer le principe de non-discrimination énoncé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Titre II Procédure de conciliation et de médiation

Article 6 | *Conflits individuels*

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

Article 7 | *Conflits collectifs. Commission de conciliation*

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une commission paritaire de conciliation.

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

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

La demande de réunion de la commission de conciliation est adressée par la partie au conflit la plus diligente sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties et au DIRECCTE. Elle indique avec précision le motif de la demande et la date proposée pour tenir la réunion. Le président réunit la commission de conciliation susvisée dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande. Le délai entre la convocation et la réunion ne saurait être inférieur à 8 jours, sauf accord entre les parties. La commission paritaire de conciliation entend les parties au conflit collectif, qui sont tenues de comparaître devant elle et s'efforce de les concilier.

Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modifications à la présente convention. Les résultats des réunions de la commission paritaire de conciliation sont consignés par le

secrétaire dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non conciliation, ou d'ajournement.

Tout procès-verbal de conciliation doit faire l'objet d'un texte signé par les parties au conflit, par le président, par le secrétaire et les membres de la commission et déposé auprès de la DIRECCTE compétente.

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

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

Article 7.1 | Commission paritaire d'interprétation

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

Article 7.2 | Participation aux commissions

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

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

Dans la limite de deux journées par année civile, un seul représentant par organisation syndicale signataire a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessaire par la tenue de la commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention (accord national du 21 janvier 1992).

En cas de réunion supplémentaire, leur prise en charge sera soumise à l'appréciation de l'AFNCA.

Le salarié bénéficie en outre de quatre jours pour assister aux réunions de préparation ou de suivi.

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

Titre III Droit syndical et liberté d'opinion

Article 8 | Droit syndical et liberté d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du titre IV du livre 1^{er} de la 2^e partie du code du travail sont reconnus.

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

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

Titre IV Délégués syndicaux, représentation du personnel

Article 9 | *Délégués syndicaux*

Les délégués syndicaux sont désignés et exercent leur mandat conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

Les délégués syndicaux désignés dans les conditions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail bénéficient d'un crédit d'heures mensuel. Ce crédit est déterminé et rémunéré conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail pour les entreprises de plus de 50 salariés. Pour les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le délégué syndical bénéficie d'heures rémunérées à raison de 10 heures par an.

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

$$\text{Salaire du mois considéré} \times \text{nombre d'heures de délégation du mois} \\ (\text{Durée mensuelle légale du travail} - \text{nombre d'heures de délégation du mois})$$

Article 9.1 | *Absence pour exercice de la fonction syndicale*

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

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

Par ailleurs, chaque délégué syndical peut utiliser les heures de délégations prévues à l'article L. 2143-13 du code du travail (heures de délégations de droit commun), pour participer au titre de son organisation, à des négociations ou concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise, ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 10 | *Comité social économique*

L'ordonnance n° 2017-1386 a fusionné les institutions représentatives du personnel. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises assujetties doivent mettre en place une instance unique dénommée : comité social économique.

Le comité social économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place est obligatoire si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul de l'effectif sont prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif (+ ou – 50 salariés) par les articles L. 2312-5 et suivants du code du travail.

L'organisation et le déroulement des opérations électorales du CSE devront être conformes aux dispositions du code du travail (L. 2314-4 et suivants du code du travail).

Article 10.1 | *Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical*

Conformément aux dispositions légales les représentants du personnel élus ainsi que les titulaires d'un mandat syndical devront bénéficier :

- d'une progression de salaire garantie sans discrimination, dans la même catégorie professionnelle et sur une ancienneté comparable ;

- d'un entretien de début et de fin de mandat permettant de valoriser les connaissances acquises durant l'exercice de ces mandats.

Titre V Classification des emplois

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

Article 11 | *Nomenclature et classification*

I. Nomenclature des métiers de la forêt :

1. Ouvrier forestier :

- sa tâche consiste à réaliser l'ensemble des travaux d'entretien des peuplements forestiers ;
- planter/dégager les essences indésirables dans les jeunes peuplements forestiers ;
- tailler/élaguer/dépresser ;
- il effectue des travaux de préparation ou reboisement, il doit également entretenir les routes forestières, les limites de parcelles, abattre les arbres de faibles diamètres. Son travail est essentiel car il conditionne l'avenir de la parcelle.

Compétences requises : connaissances de la sylviculture/autonomie.

2. Bûcheron/ouvrier d'exploitation forestière :

a) Grumes : feuillus et résineux.

b) Piquets châtaigniers :

- piquets (diamètres de 5 à 20 cm) longueur de 1,80 m à 3 m ;
- perches grandes longueurs, de plus de 3,10 m.

c) Papeterie et Billon :

- résineux de 2 à 3,5 m ;
- feuillus de 2 à 3,5 m ;
- éclaircies feuillus et résineux, bois toute longueur.

d) Bois de feu :

- en 2 m ;
- en 4 m.

3. Chauffeur grumier-conducteur de véhicules grumiers et de grues portées

Descriptif de l'activité :

Il transporte les bois abattus à l'aide d'un camion grumier depuis leur aire de dépôt, en bord de route ou de piste forestière, jusque chez les entreprises utilisatrices de bois. Le déchargement et le chargement se font grâce à une grue et un grappin dont le camion est équipé. Suivant le niveau de responsabilité, le chauffeur gère les tournées.

Compétences requises :

La sécurité, élément indispensable. Connaître la législation sur le transport. Il doit connaître les essences de bois et les différents produits fonction du cahier des charges des clients.

Il doit être capable d'effectuer l'entretien de premier niveau de son équipement, avoir des connaissances en mécanique, hydraulique, électricité.

Autonome, sens des contacts humains.

4. Conducteur d'engin forestier

Conducteur de machine d'exploitation forestière.

a) Spécialité machine à abattre :

Il exécute des travaux d'abattage, d'ébranchage et de tronçonnage. Il peut occasionnellement utiliser une tronçonneuse manuelle et peut faire seul le choix des arbres à abattre.

Le poste nécessite d'utiliser : joysticks/ordinateur de bord et logiciels de commande, bras articulé, téléguidé et outil de coupe précis.

b) Spécialité débardeur (bois portes)/débusqueur (bois tirés) : (2 types d'engins).

Le débardage consiste à évacuer les produits issus de la coupe, les sélectionner et les transporter en "bordure de route" pour être stockés puis repris par un transporteur.

Compétences requises pour tous les conducteurs d'engins forestiers :

Habileté et connaissance du milieu forestier et de ses contraintes. Le conducteur d'engin doit posséder des connaissances en sylviculture afin de différencier les essences d'arbres. Il doit maîtriser la connaissance du milieu forestier et de ses contraintes environnementales. Sa dextérité et sa maîtrise de l'espace lui permettent de franchir les obstacles et de préserver l'environnement du sous-bois.

Il doit avoir des connaissances en mécanique, électricité, hydraulique et informatique. Il doit assurer les premiers dépannages et réaliser l'entretien quotidien de son matériel.

5. Commercial/interface entre les propriétaires forestiers et les entreprises :

- achat et vente de bois ;
- évaluation des volumes et qualités et quantités de bois ;
- négociation – achat et vente de bois ;
- organisation et suivi des travaux (administratif et technique) et des transports ;
- gestion des stocks ;
- encadrement des équipes internes ou sous-traitantes.

Compétences requises :

Excellente connaissance des marchés, du terrain, des produits forestiers.

Capacité d'organisation et de gestion administrative de chantier. Très autonome/rigoureux dans le suivi des chantiers et des stocks disponibles.

6. Charge des techniques forestières :

■ Agent d'exploitation :

Maîtrise des techniques et connaissances sylvicoles pour :

- suivi d'un document de gestion ;
- montage et suivi dossiers de subvention ;
- conseil et devis de travaux forestiers ;
- suivi de ces travaux et encadrement de la sous traitance ;
- préparation de la facturation client et sous-traitant.

■ Responsable d'exploitation interface entre les propriétaires forestiers et les entreprises :

Agent de maîtrise autonome et devant savoir gérer des équipes en interne ou en sous traitance.

Maîtrise des techniques et connaissances en exploitation forestière pour :

- achat de bois auprès des propriétaires ;
- vente de bois sur pied ou bord de route ;

- suivi administratif et demandes d'autorisations (Mairie, Conseil général...) ;
- suivi des travaux d'exploitation et encadrement de la sous traitance ;
- gestion des stocks bois et livraisons ;
- facturation sous-traitant et client bois.

Agent de maîtrise autonome et devant savoir gérer des équipes en interne ou en sous traitance.

7. Administratifs

a) Fonction d'exécution : saisie, téléphone, courrier.

Compétences requises :

Utilisation de logiciels usuels et de courriels.

b) Fonction de gestion :

- du personnel ;
- comptable (analyse, banque...).

Compétences requises :

Utilisation de logiciels spécifiques, capacité d'analyse et de traitement, élaboration de courriers usuels.

c) Fonction commerciale et logistique :

- relation clients ;
- relation fournisseurs ;
- organisation de transport ou de production (échéanciers).

Compétences requises :

Connaissance de la filière, maîtrise des nouvelles technologies de l'information, connaissances des produits et des services.

8. Cadres

a) Fonction managériale :

- animation d'équipe ;
- prérogative du chef d'entreprise en matière de pouvoir réglementaire.

b) Fonction technique et commerciale :

- gestion de production ;
- gestion d'un secteur technique ;
- animation d'équipe commerciale.

Compétences requises :

- formation supérieure ;
- capacité à apprendre, comprendre, à analyser ;
- capacité d'adaptation ;
- capacité à décider.

II. Nomenclature des métiers de la scierie :

1. Responsable de production/responsable de scierie/ingénieur de production :

- élabore le programme de production en fonction des commandes et des approvisionnements et en assure la réalisation ;
- il encadre/anime les équipes, il organise le planning et répartit le travail ;
- assure la coordination avec les services connexes ;
- optimise les flux et les moyens de production ;
- utilise les outils de gestion et les indicateurs de production ;

- selon la taille de l’entreprise, il participe à l’amélioration et au développement des processus et procédés de production ;
 - chargé de l’application des normes de sécurité et environnementales.
2. Mécanicien Affuteur :
- chargé de la maintenance des machines de sciage et de l’entretien/réparation des outils de coupe ;
 - veille au bon fonctionnement de l’outil de production en appliquant des programmes et plannings de maintenance préventive ;
 - assure le réglage des machines ;
 - travaille en collaboration étroite avec le responsable de production ;
 - connaissances approfondies dans deux spécialités (pneumatique/mécanique/hydraulique/électrique/automatisme) ;
 - spécialisé dans les scieries plus importantes.
3. Conducteur de ligne de sciage/opérateur de scierie :
- très bonne connaissance du bois et des différentes essences ;
 - maîtrise des techniques de réglage et de conduite de machine afin de s’adapter aux imperfections du bois, d’optimiser la coupe pour réduire les pertes matières ;
 - assure l’entretien de premier niveau de sa machine ;
 - participe au montage des lames de coupe ;
 - contrôle la qualité du sciage ;
 - connaissance en automatisme et informatique indispensable ;
 - maîtrise des plans de débit.
4. Conducteur d’engins de manutention (chargeur/pelle hydraulique) :
- il approvisionne la ligne de sciage fonction des plannings de production ;
 - il charge les camions ;
 - il approvisionne le parc de tri et participe au tri des bois ;
 - il organise le parc de stockage de bois ronds fonction des plages de diamètre de bois triés ;
 - il entretient son matériel ;
 - connaissance des bois et essences indispensables ;
 - il réceptionne les camions de bois ronds.
5. Opérateur de scierie, parc à bois – cariste (classeur/déligneuse/empileuse/cariste) :
- travaille sur machine assistée et/ou automatisée ;
 - assure le tri et le contrôle qualitatif des produits sciés ;
 - réalise la maintenance de premier niveau sur le matériel confié et l’identification de problèmes techniques ;
 - réalise le chargement des camions en respectant l’ordre de chargement ;
 - réalise le colisage et l’identification des paquets ;
 - participe au contrôle des stocks de produits finis fonction du cahier des charges des clients.

6. Employé (e) administratif et comptable :
- réalise l'enregistrement des réceptions et livraisons ;
 - réceptionne et distribue le courrier ;
 - contrôle les factures fournisseurs ;
 - standard téléphonique ;
 - tâches administratives ;

Classification des emplois du personnel rémunéré au temps

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

Article 11.4.1 Personnel ouvrier de production

Article 11.4.2 Personnel administratif, technique, commercial

Article 11.4.3 Personnel agent de maîtrise

Article 11.4.4 Personnel cadre

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

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

Article 11.1 | *Coordination des différentes classifications*

Cet ensemble de grilles ou classifications constitue un tout cohérent déterminé de façon identique et qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 11.2 | *Salaires minimaux*

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

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

Article 11.3 | *Clause de révision de la classification d'un salarié*

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

Article 11.4.1 | *Classification du personnel ouvrier*

Niveau 1 Personnel effectuant des travaux élémentaires

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

Sans participation directe à la production.

Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

AB coef. 100.

Niveau 2 Personnel effectuant des travaux simples

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

Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple, C coef. 105.

Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise, D coef. 110.

Niveau 3 Personnel effectuant des travaux combinés

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

Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture, E coef. 115.

Nécessitant des connaissances techniques, F coef. 125.

Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation, G coef. 135.

Niveau 4 Personnel effectuant des travaux complexes

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

Dont il définit le mode opératoire, H coef. 150.

Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier, I coef. 170,

Et délicats supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées, J coef. 200.

Article 11.4.2 | Classification du personnel administratif, commercial, technique et agents d'exploitation

ACT1

Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures sans initiative de la part de l'intéressé (administratifs : fonction d'exécution, fonction de gestion ou fonction commerciale et logistique). Coefficient 100.

ACT2

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

- 1^{er} échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas. Coefficient 110 ;
- 2^e échelon : ordonnant ou répartissant son travail en fonction des instructions reçues (conducteur grumier, conducteur spécialisé débardeur/débusqueur). Coefficient 120.

ACT3

Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :

- 1^{er} échelon : mise en œuvre de procédures définies et combinées (conducteur de ligne de sciage, employé administratif et comptable, agents d'exploitation). Coefficient 135 ;
- 2^e échelon : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information (conducteur spécialisé, machine à abattre). Coefficient 150.

ACT4

Personnel effectuant des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation. Coefficient 170.

ACT5

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

- 1^{er} échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt. Coefficient 190 ;
- 2^e échelon : la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne. Coefficient 210.

ACT6

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

- 1^{er} échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés. Coefficient 240 ;
- 2^e échelon : de plus il élabore des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés. Coefficient 270.

Article 11.4.3 | *Classification du personnel agent de maîtrise et responsables d'exploitation*

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

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

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

AM1

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

Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne (responsable d'exploitation, commerciaux). Coefficient 190.

AM2

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

- 1^{er} échelon : agent de maîtrise prenant des initiatives et apportant les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées. Coefficient 230 ;

- 2^e échelon : agent de maîtrise apportant une assistance technique et décidant des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées. Coefficient 270.

AM3

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

- 1^{er} échelon : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production. Coefficient 320 ;
- 2^e échelon : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition. Coefficient 370.

Article 11.4.4 | *Classification du personnel cadre*

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

C1

Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant la période de probation dans l'entreprise qui suit l'obtention du diplôme. Coefficient 280.

C2

Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise, ou

Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise. Coefficient 360.

C3

Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. Coefficient 420.

C4

Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie. Coefficient 460.

C5

Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux. Coefficient 480.

C6

Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. Coefficient 510.

C7

Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise. Coefficient 550.

C8

Personnel assurant la direction de l'entreprise. Coefficient 600.

Article 11.5 | *Correspondance entre les diplômes professionnels de l'industrie du bois et les classifications et changement de catégorie professionnelle*

Pour son premier emploi dans la profession (salarié embauché juste après l'obtention de son diplôme), le salarié pourra être classé au niveau minimum indiqué aux articles 11.4.4 de la présente convention ; un entretien individuel comprenant obligatoirement une réflexion sur le coefficient achèvera la période probatoire. Cette période probatoire peut être de quatre mois, et pourra être renouvelée une fois.

Pour les salariés qui changent de poste au sein de l'entreprise (passage sur un poste d'agent de maîtrise ou de cadre) une période probatoire de 3 mois est prévue, renouvelable une fois pour les cadres sur accord expresse des parties. Cette période ayant pour objet de permettre aux parties de mesurer et d'appréhender toutes les incidences induites par la prise de ce nouveau poste. Dans l'hypothèse où la période ne serait pas concluante, le salarié retrouvera son poste précédent ou un emploi équivalent.

Titre VI Rémunération et salaires des salariés rémunérés au temps

Article 12 | *Salaires et primes*

a) Salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2003 tous les salariés au temps, non bénéficiaires de conventions de forfait, sont mensualisés sur la base de 151,67 heures dès le premier mois complet de leur embauche, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

b) Prime d'ancienneté

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

1. Principe

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

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

Durée de présence	Points d'ancienneté attribués à chaque date anniversaire	Cumul des points d'ancienneté
10 ans	1 point	10 points
11 ans	1 point	11 points
12 ans	1 point	12 points
13 ans	1 point	13 points
14 ans	1 point	14 points
15 ans	1 point	15 points

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

Les salariés embauchés à temps partiel perçoivent une prime d'ancienneté calculée sur les bases précédentes, proratisée en fonction de la durée mensuelle du travail prévue au contrat et 151,67 heures par mois, ou à la durée normale du travail pratiquée dans l'entreprise si elle est inférieure à 151,67 heures.

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

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

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

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront, au titre de la prime d'ancienneté, ce nombre de points auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

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

Article 13 | *Avantages et indemnités diverses des salariés forestiers*

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

1. Repas :

Pour les salariés qui travaillent en forêt (coupe, débardage, transport ou activités au titre des techniques commerciales), l'indemnité de repas est forfaitisée à 3,2 fois le minimum garanti par journée effectuée en forêt.

2. Grands déplacements :

Au-delà de 100 km, une nuitée sera remboursée aux frais réels en accord avec l'employeur (soirée étape).

Titre VII Paiement de salaires

Article 14 | *Paiement des salaires du personnel payé au temps*

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

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

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

Article 14.1 | *Personnel bénéficiant de conventions de forfait*

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

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

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

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

En cas de recours à une convention de forfait annuel en heures ou en jours, l'employeur devra respecter les dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail. À ce titre, devra être prévu un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. L'employeur devra s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Il devra également définir la période de référence et l'impact des arrivées, départs et absence sur la rémunération. Enfin, il lui appartiendra de prévoir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnection.

Article 15 | *Établissement d'un bulletin de paie*

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

Titre VIII Temps de travail

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

Article 16 | *Durée du travail*

Comme énoncé par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime : en matière de durée du travail, le code du travail s'applique aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des dispositions pour lesquelles le code rural et la pêche maritime a prévu des dispositions particulières. Aussi, sauf dispositions spécifiques du code rural et de la pêche maritime, les articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, s'appliquent ainsi que l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 17 | *Heures supplémentaires*

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

Article 18 | *Repos hebdomadaire et jours fériés*

a) Repos hebdomadaire

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

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. Conformément à l'article R. 714-10 du code rural, l'employeur informe l'inspecteur du travail des raisons qui motivent cette suspension en indiquant la date et la durée de la suspension, les personnes concernées et la date à laquelle elles bénéficient d'un repos compensateur.

En outre, les heures effectuées le dimanche donneront lieu à un paiement majoré de 100 %.

b) Jours fériés

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

1^{er} janvier.

Lundi de Pâques.

1^{er} Mai .

8 Mai.

Ascension.

Lundi de Pentecôte.

14 Juillet.

15 août.

1^{er} novembre.

11 Novembre.

Noël.

Sous réserve des dispositions particulières prévues par le code du travail pour le 1^{er} mai, le chômage du jour férié ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération qui aurait été obtenue si ce jour avait été travaillé.

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

Si, à titre exceptionnel un jour férié devait être travaillé sur demande de l'employeur, le paiement des heures effectuées ce jour-là sera majoré de 100 %.

Titre IX Embauche. Essai. Suspension. Cessation du contrat de travail

Article 19 | *Conditions d'embauchage*

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

Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de leur formation professionnelle sont autorisés, sous réserve d'avoir établi une déclaration de dérogation en accord avec l'organisme de formation (école

ou CFA) et dans le respect des conditions posées par les articles R. 4153-40 à 4153-45 du code du travail :

- à utiliser les “machines dangereuses” pour effectuer des travaux forestiers sur les chantiers ;
- en ce qui concerne les scieries, à utiliser les machines à bois relevant de la catégorie “machines dangereuses” ;
- cette dérogation n’est pas possible pour les stages d’initiation et stages d’application en milieu professionnel.

Article 20 | Période d’essai

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

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

Durée	Salaires concernés
2 mois	Agents de production Personnel administratif
3 mois	Personnel technique, commercial et maîtrise – conducteurs de poids lourd, d’engins de levage et manutention – mécaniciens – conducteurs d’engins de débardage de débusquage ou de récolte
4 mois	cadres

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

Un renouvellement de la période d’essai est possible sous réserve d’un entretien motivé dans les 15 jours qui précèdent le terme de la période prévue.

Conformément aux dispositions légales la rupture de l’engagement pendant la période d’essai peut intervenir en respectant les délais de prévenance suivants :

- rupture à l’initiative de l’employeur :
 - 24 heures en cas de présence < à 8 jours ;
 - 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
 - 2 semaines après un mois de présence ;
 - 1 mois après trois mois de présence ;
- rupture à l’initiative du salarié :
 - 24 heures si la durée de présence < 8 jours
 - 48 heures en cas de présence > à 8 jours.

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

La période d’essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail (art. L. 1242-10).

Article 21 | Contrat d’engagement

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

Cet écrit précise :

- le type de contrat ;
- la date d’effet ;
- la période et les conditions d’emploi ;
- l’emploi ou le poste à tenir avec la qualification reconnue ou le coefficient correspondant ;
- les conditions particulières de travail (notamment celles relatives à la sécurité) ;
- la durée hebdomadaire, mensuelle, ou annuelle du travail ;
- la rémunération convenue ;
- la référence à la présente convention et au règlement en vigueur dans l’entreprise ;
- le livret d’accueil (information relative à la sécurité, prévoyance, mutuelle, et condition de circulation dans l’entreprise).

En cas de contrat à temps partiel, celui-ci devra en outre comprendre les mentions spécifiques prévues pour ce type de contrat par le code du travail.

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

En cas d’embauche en contrat à durée déterminée, les mentions particulières prévues par le code du travail pour ce type de contrat devront être respectées (définition précise du motif, date de fin, durée minimale notamment). Un exemplaire du contrat à durée déterminée devra être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l’embauche.

Article 22 | Délai-congé ou préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l’initiative de l’une ou l’autre des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai congé.

Licenciements :

	Ouvriers	Personnel administratif, commercial et technique Agents de maîtrise	Cadres
Ancienneté < 2 ans	1 mois	2 mois	3 mois
Ancienneté > 2 ans	2 mois	2 mois	3 mois

Pour les travailleurs handicapés visés à l’article L. 5213-1 du code du travail, la durée du délai congé est doublée.

Démissions :

	Ouvriers	Personnel administratif, commercial et technique Agents de maîtrise	Cadres
Ancienneté < 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois
Ancienneté > 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois

Article 23 | Cessation du contrat

Le licenciement ou la constatation de la rupture du contrat par l’employeur donne lieu à convocation du salarié à un entretien préalable, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, indiquant l’objet de la convocation les lieux et l’heure

de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister par un délégué du personnel, ou si l'entreprise n'en possède pas, par un autre salarié de l'entreprise ou à défaut, par le conseiller du salarié. L'entretien a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours ouvrables suivant la présentation ou la remise de la convocation, afin que le salarié puisse organiser sa réponse. La notification de la décision prise est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Article 23.1 | *Licenciement économique*

Le licenciement pour motif économique doit répondre aux procédures résultant des articles L.1233-1 et suivants du code du travail.

Article 23.2 | *Licenciement des salariés protégés*

Le licenciement des salariés protégés tels que définis par le code du travail est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Article 23.3 | *Temps d'absence pour recherche d'un emploi*

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

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

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

Ces absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

Article 23.4 | *Cessation du contrat à durée déterminée*

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

Article 23.5 | *Liste des documents à remettre*

Au moment de la rupture de son contrat, l'employeur doit délivrer au salarié :

- son solde de tout compte, dont l'intéressé peut donner ou non reçu à l'entreprise ;
- son certificat de travail ;
- une attestation pôle emploi destinée à lui permettre de faire valoir ses droits à l'assurance chômage ;
- un écrit relatif à la portabilité des garanties de santé et de prévoyance ;
- s'il y a lieu, un récapitulatif de l'épargne salariale ;
- le cas échéant un bordereau individuel d'accès à la formation ;

Article 24 | *Suspension du contrat de travail et réintégration*

Maladies et accidents

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

Titre X Apprentissage

Article 25 | *Contrat d'apprentissage*

On désigne par "apprenti", celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions du titre II du livre II de la 6^e partie du code du travail.

Article 26 | *Conditions de l'apprentissage*

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

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

Article 27 | *Cours professionnels*

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

Titre XI Congés et absences

Article 28 | *Congés annuels*

Tout salarié a droit chaque année à un congé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). L'employeur définit, après avis le cas échéant des IRP, la période de congés et l'ordre des départs conformément aux dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Pendant les congés :

- l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés ;
- si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée ;
- s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée est prolongée d'une journée.

Les congés payés concernent tout salarié quel que soit leur emploi du temps, leur catégorie, ou leur qualification, la nature de leur rémunération et leur horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-12 du code du travail les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Les salariés intérimaires perçoivent une indemnité de congés payés quelle que soit la durée de la période travaillée.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

La période de référence commence le 1^{er} juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

Sont assimilés à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise. Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1^{er} mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.

Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis sauf cas particuliers :

- la 5^e semaine peut faire l'objet de reports, sur six années au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'une entreprise ou pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères d'une jeune entreprise innovante ;
- en cas de maladie, ne permettant pas au salarié de prendre ses congés, et ce même si la période de prise est échue, le salarié pourra bénéficier de son reliquat dès son retour d'arrêt de travail. Les droits acquis restant dus.

Enfin, des aménagements sont possibles, si salariés et employeurs en sont d'accord, pour les salariés expatriés, les salariés des départements ou des territoires d'outre-mer ou les salariés étrangers qui travaillent en France.

À leur retour de congé maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

L'ordre et la date du départ doivent être communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés au moins un mois à l'avance. Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur, ni par le salarié dans le mois précédent la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartiendra d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances.

Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

- un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5^e semaine doit être donnée à part) ;
- le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
- un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- l'employeur peut imposer le fractionnement de la 5^e semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1^{er} mai – 31 octobre) :

- si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire ;
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires

Employeurs et salariés peuvent toutefois déroger à cette règle, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut alors autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du congé supplémentaire.

Selon une réponse ministérielle, (JOAN du 19 octobre 2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires. En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congé payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-23 du code du travail).

Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour fractionnement de la 5^e semaine.

Conformément à l'article L. 3164-9 du code du travail, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 29 | *Autres congés*

Congés pour événements familiaux

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

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 5 jours pour le décès d'un conjoint, d'un concubin, d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du frère ou de la sœur ;
- 1 jour pour le décès des beaux-frères, belles-sœurs ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant ;
- 5 jours par année civile en cas d'hospitalisation d'un enfant jusqu'à 16 ans.

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

Congés de paternité

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

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

Article 30 | *Régime des absences non rémunérées*

L'employeur ne peut s'opposer aux absences d'un salarié pour l'exercice des fonctions d'intérêt général telles que : conseiller prud'homme, administrateur de caisse de mutualité sociale agricole ou de chambre d'agriculture, conseiller municipal, membre

assesseur d'un tribunal des affaires de sécurité sociale ou d'une commission régionale d'inaptitude au travail, membre d'une commission de conciliation, etc. dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ces fonctions. Il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

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

Absence pour maladie ou accident

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

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

Titre XII Médecine, hygiène et sécurité

Article 31 | Santé. Sécurité

I. Document unique d'évaluation des risques professionnels/DUERP

Chaque entreprise s'engage dans une démarche globale de prévention et de diminution des risques professionnels. Cette démarche se traduit par deux exigences :

- une détection des risques en amont réactualisée au fur et à mesure des modifications d'installation, d'acquisition d'équipement ou d'adoption de nouvelles méthodes de travail ;
- une traduction de cette démarche dans un recensement de chaque risque et un engagement des actions qu'il importe de mettre en œuvre (réactualisation chaque année).

Cette démarche doit répondre aux obligations légales qui incombent à l'employeur et dont l'objectif est d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs des scieries agricoles et des entreprises d'exploitation forestière.

À titre indicatif, on peut classer les risques selon les cinq familles suivantes :

- risques liés aux immeubles, lieux et locaux de travail (ambiances physiques (bruit, éclairage, ambiance thermiques, ventilation...), chutes de hauteur et de plain pieds, risques électriques, mobiliers écrans et autres équipements de travail, incendie et explosions, etc.) ;
- risques liés à l'organisation et aux relations sociales du travail (risques liés à l'activité physique, risques psychosociaux, agressions et incivilités, addictions, etc.) ;
- risques liés aux déplacements (risques routiers en mission, risques routiers en trajet domicile travail, déplacements et circulations internes, etc.) ;
- risques d'origine chimique physique ou biologique (amiante et fibres, risques biologiques, risques chimiques et risques cancérogènes mutagènes ou reprotoxiques (CMR), vibrations, incendie et explosions, etc.)
- risques spécifiques (contacts avec des animaux, interventions sur chantiers, interventions d'entreprises extérieures, etc.)

II. Formation à la sécurité

L'article L. 4141-1 stipule : "l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier."

Ainsi une information initiale sera faite à chaque embauche et une spécifique à chaque changement de poste ou de technique.

III. Équipement de protection individuelle (EPI)

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

Les salariés effectuant des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhouppage, de débarbage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes doivent porter un casque de couleur vive, avec visière, des protections auditives, ainsi que des pantalons, des chaussures ou bottes de sécurité adaptés à leur profession et tout équipement permettant de préserver leur santé et leur sécurité. Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement, dans les mêmes conditions. Ces prescriptions indicatives s'entendent sous réserve de l'application des articles R. 717-83, R. 717-83-1 et R. 717-83-2 du code rural et de la pêche maritime.

IV. Vêtements adaptés

Au-delà des EPI et pour prendre en compte le travail en extérieur, l'employeur proposera aux salariés des vêtements adaptés à ses conditions de travail (intempéries – visibilité).

Article 32 | *Médecine du travail*

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

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

L'employeur sollicitera par écrit le service de médecine du travail au moment de la déclaration préalable d'embauche et pour tous les arrêts supérieurs à deux semaines après questionnement du service de santé au travail.

Titre XIII Conditions particulières du personnel travaillant à la tâche

Le paiement d'un salarié bûcheron à la tâche est conditionné à la fois par les essences de bois suivantes : grumes, feuillus et résineux, papeterie billons, bois de feu, et par le fait de pouvoir justifier de 500 stères minimum sur six mois.

À défaut, le contrat est présumé être payé au temps, justifié par un contrat de travail.

1. Généralités

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

2. Embauchage

Le personnel travaillant à la tâche bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée régi notamment par l'article D. 1242-1 du code du travail. Ce contrat, qui selon l'usage peut être appelé contrat de coupe^[1], doit être obligatoirement écrit et établi en au moins deux exemplaires, dont l'un sera remis au salarié, et qui précisera les éléments suivants :

– localisation et importance de la coupe ;

[1] Un modèle de contrat de coupe est annexé à la présente convention (annexe III).

- la description des travaux demandés dans le respect des conditions définies soit par cahier des charges du vendeur, soit notifiée par l’exploitant, les dates prévues de début et de fin des travaux, dans des conditions normales d’exploitation afin de permettre la vidange dans le respect des clauses générales de l’achat et des règles de sécurité ;
- les conditions de rémunération ;
- l’obligation du port des équipements de sécurité ;
- la vérification de la conformité aux normes de sécurité des équipements fournis ou utilisés par le tâcheron.

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

Ils peuvent conclure simultanément plusieurs contrats de coupe.

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

En cas de travail en équipe, il doit être établi autant de contrats de coupe qu’il y a d’équipiers, chaque contrat indique le nom des intervenants ainsi que le mode de répartition de la rémunération entre ceux-ci en fonction du travail de chacun. À défaut de cette dernière indication, la rémunération est répartie par parts égales entre les salariés. En cas d’absence dûment notifiée, la rémunération du travail réalisé est partagée, sauf convention contraire, entre les salariés ayant réellement travaillé.

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

3. Durée du travail

Les salariés rémunérés à la tâche qui peuvent avoir simultanément plusieurs employeurs et qui travaillent aux heures choisies par eux, hors de tout contrôle de présence de l’employeur, relèvent des règles spécifiques des articles R. 713-40 et R. 713-41 du code rural relatif au contrôle de la durée du travail en agriculture.

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

La détermination de la rémunération doit être conçue de manière à ne pas inciter les salariés à enfreindre les règles de sécurité.

En outre, les abattages difficiles seront rémunérés au temps. Aussi, pour ce type de coupe, un décompte du temps passé devra être obligatoirement mis en place.

4. Paiement du salaire

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

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

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

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

5. Bulletin de paie

Le bulletin de paie prend en compte l'abattement dont bénéficient les tâcherons salariés en application de l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts.

Les frais de mécanisation incluent : le mélange, l'huile, l'amortissement de la tronçonneuse, le guide, la chaîne, la lime et petit entretien ; le taux retenu est celui fixé par la dernière grille de salaire à la rubrique tâcheron.

6. Jours fériés

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

7. Indemnités de congés payés

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

8. Congés pour événements familiaux

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

9. Cessation du contrat de travail

Conformément à l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat de travail du bûcheron tâcheron cesse de plein droit à la fin de la tâche pour laquelle il a été conclu.

Le contrat ne peut être rompu de manière anticipée avant l'échéance de son terme, sauf accord des parties, inaptitude constatée par le médecin du travail, force majeure ou faute grave.

Le contrat des bûcherons tâcherons est un contrat à durée déterminée relatif à un emploi pour lequel il est d'usage constant, en application de l'article D. 1242-1 du code du travail, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

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

10. Définition et qualité du travail

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

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés, y compris le traitement des souches. L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après ébranchage, éhanchage et blanchissement du pied.

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

Dans tous les cas :

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

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

- si l'enstèrage est fait mécaniquement, il sera décompté pour la détermination du volume rémunéré, un foisonnement de :
 - 10 % pour le façonnage en 1 m ;
 - 15 % pour le façonnage en 2 m ;
 - 18 % pour le façonnage en 2,5 m ;
- Le même foisonnement sera décompté sur coupe pour les bois issus de houppier.

a) Façonnage des grumes d'œuvre et billons

Cette opération comprend : l'abattage, le recépage de l'ergot ou peigne d'abattage sur la souche et sur la bille, l'ébranchage avec arasage des nœuds, la coupe fin bout, le démantèlement et façonnage des houppiers, éventuellement tronçonnage et écorçage ainsi que la suppression ou parement des pattes, et si le cahier des charges l'exige, l'encochage des souches.

Le volume pris en compte pour la rémunération n'inclut pas les «sur-mesure» d'usage qui devront être respectées.

b) Façonnage des bois d'industrie

■ Piquets

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

La référence au bois de mine est supprimée de la convention collective, cette transformation n'étant plus pratiquée dans le Limousin. Le barème des salaires à la tâche est de ce fait modifié en ce sens.

■ Bois de papeterie à défibrer ou à cellulose et billons

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

c) Façonnage des poteaux de ligne

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

d) Façonnage des bois de feu

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

11. Obligations réciproques dans le cadre du travail à la tâche

Les ouvriers travaillant à la tâche ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire. Ils ne sont liés à leur

employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

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

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

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

12. Travaux annexes

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

13. Barèmes des travaux à la tâche

Les barèmes des travaux à la tâche définis aux points 10 à 12 ci-dessus, sont fixés à l'annexe II de la présente convention, ces tarifs s'entendent frais de mécanisation inclus.

Les abattages particuliers (arbres penchés, et/ou présentant des difficultés ou nécessitant des opérations spécifiques telles que le montage de câbles notamment), seront rémunérés sur la base du temps passé en référence au barème de rémunération au temps de la convention collective.

La fiche de chantier devra mentionner le type d'abattage particulier et l'identifier de manière précise.

En cas de difficultés rencontrées au cours de l'exécution du chantier, les salariés devront immédiatement contacter l'employeur afin que celui-ci se coordonne avec le donneur d'ordre pour mettre à jour la fiche de chantier, au regard de l'alinéa qui précède.

Titre XIV Régime retraite et prévoyance

Article 33 | Régime de retraite et de prévoyance

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

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

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

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

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

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

Article 33.1

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention et non affiliés à l'AGIRC.

Régime de prévoyance "Incapacité. Invalidité. Décès"

a) Salariés bénéficiaires :

Les dispositions de la convention collective du 9 octobre 2019 s'appliquent à tout salarié :

- quelle que soit son ancienneté pour le bénéfice des garanties décès ;
- ayant six mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise pour le bénéfice des garanties relais mensualisation, invalidité et incapacité permanente ;
- ayant au moins un an d'ancienneté pour le bénéfice de la mensualisation

Relevant du champ d'application de ladite convention et non affilié à l'AGIRC.

L'ancienneté, lorsqu'elle est requise, est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

b) Garanties :

b.1) Garanties incapacité temporaire de travail : relais mensualisation

■ Définition de la garantie :

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

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

À l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, les salariés bénéficient d'une indemnité journalière égale à 20 % du salaire journalier de référence versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur, en application des dispositions conventionnelles définies ci-dessus, et ce, jusqu'à la reprise du travail, et au plus tard, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

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

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre de la présente convention cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

■ Condition d'ancienneté

Les salariés ayant six mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise peuvent bénéficier de la garantie relais mensualisation.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

La cotisation au titre de cette garantie est de 0,20 %.

b.2) Garantie invalidité

■ Définition de la garantie :

Le salarié ayant six mois d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente mensuelle dont le montant est égal à : 15 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la MSA.

La garantie débute dès la mise en invalidité par la MSA ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66 %.

Le salarié perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Seuls les invalides reconnus par la MSA de 2^e et 3^e catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédés la date de l'arrêt de travail.

Si le salarié ne compte pas douze mois de présence, le salaire de référence correspond au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par ce dernier.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régimes complémentaires ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Dans tous les cas, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

■ Condition d'ancienneté

Les salariés ayant six mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise peuvent bénéficier de la garantie invalidité.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

La cotisation au titre de cette garantie est de 0,16 %.

b.3) Garanties décès

■ Capital décès

Cotisation sans condition d'ancienneté : 0,22 %.

■ Décès du salarié

En cas de décès du salarié, quelle que soit son ancienneté, il est versé à ses ayant droit un capital égal à : 100 % du salaire brut annuel de référence.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations décès correspond au salaire brut total soumis à cotisations perçu au cours des douze derniers mois ayant précédés le décès.

Si le salarié ne compte pas douze mois de présence dans l'entreprise, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Sont garantis en application du dispositif prévoyance du présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du dispositif prévoyance (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne disposent pas de clauses d'exclusion (art. 5.7 "exclusions des garanties prévoyance" de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015).

b.4) Garantie rente d'éducation

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

Garanties versées calculées sur le salaire brut annuel de référence :

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

c) Suspension du contrat de travail :

■ Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail quel qu'en soit le motif donnant lieu :

- soit à un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenue avec versement des cotisations correspondantes.

- Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu :

- soit au maintien total ou partiel de salaire ;
- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

Et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement des cotisations pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

d) Assiette et répartition des différentes cotisations

(En pourcentage)

Garanties	Part employeur		Part salarié		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,22	0,22	–	–	0,22	0,22
Rente éducation	–	–	0,18	0,18	0,18	0,18
Frais d'obsèques	0,02	0,02	–	–	0,02	0,02
Maintien de salaire	0,40	0,40	–	–	0,40	0,40
Incapacité	–	–	0,20	0,20	0,20	0,20
Invalidité	0,06	0,06	0,10	0,10	0,16	0,16
Passif	0,015	0,015	0,015	0,015	0,03	0,03
Sous-total	0,715	0,715	0,495	0,495	1,21	1,21

e) Portabilité :

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Article 34 | Couverture santé

L'employeur a l'obligation de souscrire une couverture frais de santé pour chaque salarié conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel agricole du 10 juin 2008 modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et ses autres avenants. Le contrat souscrit devra prévoir un niveau de garanties obligatoires dénommé "socle national minimum obligatoire" et respecter les dispositions de l'accord précité.

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires et dès le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres. »

Article 2

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et trois exemplaires seront déposés à la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 9 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)