

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 2 JUILLET 1985  
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL  
ET DE REMUNERATION DES SALARIES ET APPRENTIS  
DES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET DES SCIERIES AGRICOLES  
DES DEPARTEMENTS DE LA REGION DES PAYS DE LA LOIRE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 19 novembre 1986 (Journal officiel du 11 décembre 1986)

## TABLE DES MATIERES

☆☆☆☆☆☆☆☆

<b>LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....</b>	<b>- 4 -</b>
--	--------------

<b>TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>- 6 -</b>
---	--------------

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	- 6 -
ARTICLE 2 - DUREE .....	- 6 -
ARTICLE 3 - PRISE D'EFFET .....	- 6 -
ARTICLE 4 - REVISION DES SALAIRES.....	- 6 -
ARTICLE 5 - REVISION DES AUTRES CLAUSES .....	- 7 -
ARTICLE 6 - DENONCIATION .....	- 7 -
ARTICLE 7 - INTERPRETATION.....	- 7 -
ARTICLE 8 - CONCILIATION - MEDIATION - ARBITRAGE.....	- 7 -
ARTICLE 9 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS .....	- 7 -
ARTICLE 10 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS MIXTES OU PARITAIRES.....	- 8 -

<b>TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL .....</b>	<b>- 8 -</b>
---	--------------

ARTICLE 11 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....	- 8 -
ARTICLE 12 - DELEGUES SYNDICAUX .....	- 8 -
ARTICLE 13 - DELEGUES DU PERSONNEL .....	- 9 -
ARTICLE 14 - COMITE D'ENTREPRISE.....	- 9 -

<b>TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI - L'EMBAUCHE - LA REINTEGRATION .....</b>	<b>- 9 -</b>
--	--------------

ARTICLE 15 - CONDITIONS PREALABLES A L'EMBAUCHE.....	- 9 -
ARTICLE 16 - CONDITIONS DE SALARIAT.....	- 9 -
ARTICLE 17 - PERIODE D'ESSAI.....	- 9 -
ARTICLE 18 - CONTRAT DE TRAVAIL.....	- 10 -
ARTICLE 19 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE .....	- 10 -
ARTICLE 20 - CONTRAT DE COUPE.....	- 10 -
ARTICLE 21 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE, ACCIDENT DE TRAJET .....	- 11 -
ARTICLE 22 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE .....	- 11 -
ARTICLE 23 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE ET D'ADOPTION .....	- 11 -
ARTICLE 24 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE RETOUR DU SERVICE NATIONAL .....	- 11 -
ARTICLE 25 - REMPLACEMENT DU SALARIE ABSENT .....	- 11 -

<b>TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>- 12 -</b>
--	---------------

ARTICLE 26 - CATEGORIES D'EMPLOIS - COEFFICIENTS.....	- 12 -
ARTICLE 27 - AFFECTATION TEMPORAIRE D'EMPLOI.....	- 13 -

<b>TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION.....</b>	<b>- 14 -</b>
--	---------------

ARTICLE 28 - MONTANT DES SALAIRES .....	- 14 -
ARTICLE 29 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS.....	- 14 -

ARTICLE 30 - REMUNERATION DES APPRENTIS .....	- 14 -
ARTICLE 31 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES .....	- 14 -
ARTICLE 32 - EGALITE DES SALAIRES.....	- 15 -
ARTICLE 33 - MAJORATION DES SALAIRES .....	- 15 -
ARTICLE 34 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE .....	- 15 -
ARTICLE 35 - PAIEMENT DES SALAIRES.....	- 15 -
ARTICLE 36 - BULLETIN DE PAIE .....	- 15 -
ARTICLE 37 - (réservé) .....	- 15 -

**TITRE VI - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES ..... - 16 -**

ARTICLE 38 - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL .....	- 16 -
ARTICLE 39 - MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL .....	- 16 -
ARTICLE 40 - RECUPERATION .....	- 16 -
ARTICLE 41 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL.....	- 16 -
ARTICLE 42 - REPOS COMPENSATEUR .....	- 16 -
ARTICLE 43 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	- 16 -
ARTICLE 43 bis - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	- 17 -
ARTICLE 44 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES .....	- 18 -
ARTICLE 45 - ASSOUPPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL.....	- 18 -
ARTICLE 46 - REPOS HEBDOMADAIRE .....	- 18 -
ARTICLE 47 - JOURS FERIES.....	- 18 -
ARTICLE 48 - REGIME DE PREVOYANCE – INCAPACITE, INVALIDITE, DECES.....	- 19 -
ARTICLE 49 - CONGES ANNUELS PAYES .....	- 23 -
ARTICLE 50 - CONGE D'EDUCATION OUVRIERE ET DE FORMATION DES CADRES POUR LA JEUNESSE .....	- 23 -
ARTICLE 51 - CONGE DE FORMATION .....	- 23 -
ARTICLE 52 - CONGE DE NAISSANCE OU D'ADOPTION.....	- 24 -
ARTICLE 53 - CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS (FAMILIAUX ET AUTRES).....	- 24 -
ARTICLE 54 - AUTRES CONGES.....	- 24 -
ARTICLE 55 - REGIME DES ABSENCES.....	- 24 -

**TITRE VII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ..... - 25 -**

ARTICLE 56 - PREAVIS DE RUPTURE.....	- 25 -
ARTICLE 57 - PROCEDURE DE RUPTURE.....	- 25 -
ARTICLE 58 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT .....	- 25 -
ARTICLE 59 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE .....	- 25 -
ARTICLE 60 - CESSATION DES RELATIONS CONTRACTUELLES DES BUCHERONS TACHERONS.....	- 25 -
ARTICLE 61 - CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	- 26 -

**TITRE VIII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES SALAIRES ..... - 26 -**

ARTICLE 62 - HYGIENE ET SECURITE .....	- 26 -
ARTICLE 63 - EQUIPEMENT DE SECURITE .....	- 26 -
ARTICLE 64 - FOURNITURE DE L'EQUIPEMENT .....	- 27 -
ARTICLE 65 - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE.....	- 27 -

***ANNEXE I - SALAIRES AU TEMPS***

***ANNEXE II – TRAVAUX À TÂCHE***

***ANNEXE III – Avenant 44 du 30 septembre 2014 étendu***

## LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

### Convention collective de travail en date du 2 juillet 1985 concernant les salariés et apprentis des exploitations forestières et des scieries agricoles de la Région des PAYS DE LA LOIRE

Avenant n° 1 du 15.05.1986 .....	Article 1 <sup>er</sup> <i>(arrêté d'extension du 19.11.1986 paru au journal officiel du 11.12.1986)</i>
Avenant n° 2 du 29.10.1986 .....	Salaires : au temps au 01.11.1986 et 01.05.87 / à la tâche au 01.10.1986 <i>(arrêté d'extension du 02.04.1987 paru au journal officiel du 10.04.1987)</i>
Avenant n° 3 du 29.10.1986 .....	Articles 1er, 26 et 65 <i>(arrêté d'extension du 13.05.1987 paru au journal officiel du 28.05.1987)</i>
Avenant n° 4 du 10.04.1987 .....	Articles 17, 20, 24, 26, 39, 46, 47, 48, 49, 56, 57, 58, 60, 61 et 65 <i>(arrêté d'extension du 12.10.1987 paru au journal officiel du 21.10.1987)</i>
Avenant n° 5 du 24.03.1988 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.04.1988 et 01.11.1988 <i>(arrêté d'extension du 03.11.1988 paru au journal officiel du 13.11.1988)</i>
Avenant n° 6 du 06.07.1989 .....	Salaires : au temps au 01.07.1989 / à la tâche au 01.10.1989 <i>(arrêté d'extension du 19.03.1990 paru au journal officiel du 30.03.1990)</i>
Avenant n° 7 du 17.07.1990 .....	Salaires : au temps au 01.07.1990 et 01.01.1991 / à la tâche au 01.10.1990 <i>(arrêté d'extension du 25.04.1991 paru au journal officiel du 11.05.1991)</i>
Avenant n° 8 du 13.06.1991 .....	Salaires : au temps au 01.07.1991 et 01.01.1992 / à la tâche au 01.10.1991 <i>(arrêté d'extension du 28.01.1992 paru au journal officiel du 08.02.1992)</i>
Avenant n° 9 du 15.10.1992 .....	Salaires : au temps au 01.10.1992 et 01.04.1993 / à la tâche au 01.10.1992 <i>(arrêté d'extension du 29.07.1993 paru au journal officiel du 14.08.1993)</i>
Avenant n° 10 du 15.10.1992 .....	Articles 30, 48 et 58 <i>(arrêté d'extension du 29.07.1993 paru au journal officiel du 14.08.1993)</i>
Avenant n° 11 du 30.06.1993 .....	Salaires au temps au 01.07.1993, 01.10.1993 et 01.04.1994 / à la tâche au 01.10.1993 <i>(arrêté d'extension du 31.01.1994 paru au journal officiel du 10.02.1994)</i>
Avenant n° 12 du 17.11.1994 .....	Salaires au temps au 01.11.1994 et 01.04.1995 / à la tâche au 01.10.1994 <i>(arrêté d'extension du 14.04.1995 paru au journal officiel du 27.04.1995)</i>
Avenant n° 13 du 22.06.1995 .....	Salaires au temps au 01.07.1995 et 01.12.1995 / à la tâche au 01.10.1995 <i>(arrêté d'extension du 18.12.1995 paru au journal officiel du 27.12.1995)</i>
Avenant n° 14 du 12.06.1996 .....	Salaires au temps au 01.07.1996 et 01.01.1997 / à la tâche au 01.10.1996 <i>(arrêté d'extension du 07.11.1996 paru au journal officiel du 16.11.1996)</i>
Avenant n° 15 du 01.07.1997 .....	Salaires au temps au 01.07.1997 / à la tâche au 01.10.1997 <i>(arrêté d'extension du 04.11.1997 paru au journal officiel du 13.11.1997)</i>
Avenant n° 16 du 10.07.1998 .....	Articles 39, 41, 42 et 65 <i>(arrêté d'extension du 30.10.1998 paru au journal officiel du 11.11.1998)</i>
Avenant n° 17 du 10.07.1998 .....	Salaires au temps au 01.07.1998 / à la tâche au 01.10.1998 <i>(arrêté d'extension du 30.10.1998 paru au journal officiel du 11.11.1998)</i>
Avenant n° 18 du 16.06.1999 .....	Salaires au temps au 01.07.1999 / à la tâche au 01.10.1999 <i>(arrêté d'extension du 09.12.1999 paru au journal officiel du 18.12.1999)</i>
Avenant n° 19 du 16.06.1999 .....	Articles 28, 30, 38, 41, 42, 43 et 47 + Abrogation de l'Article 37 <i>(arrêté d'extension du 06.12.1999 paru au journal officiel du 18.12.1999)</i>
Avenant n° 20 du 22.12.2000 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.01.2001 <i>(arrêté d'extension du 16.03.2001 paru au journal officiel du 24.03.2001)</i>
Avenant n° 21 du 11.06.2001 .....	Salaires au temps au 01.07.2001 / à la tâche au 01.10.2001 <i>(arrêté d'extension du 19.11.2001 paru au journal officiel du 29.11.2001)</i>
Avenant n° 22 du 06.09.2001 .....	Article 26 + Création de l'Article 43 bis <i>(arrêté d'extension du 19.12.2001 paru au journal officiel du 29.12.2001)</i>
Avenant n° 23 du 22.04.2002 .....	Salaires au temps au 01.06.2002 / à la tâche au 01.10.2002 <i>(arrêté d'extension du 18.07.2002 paru au journal officiel du 03.08.2002)</i>
<a href="#">Accord du 19.06.2002.....</a>	<a href="#">relatif à la garantie de ressources des salariés en cas de maladie ou d'accident dans les exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture et les entreprise de travaux agricoles, ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) (Remplacement de l'accord du 19.09.1991 dans les secteurs d'activité précités) (arrêté d'extension (avec exclusion) du 26.02.2003, paru au journal officiel du 12.03.2003)</a>
Avenant n° 24 du 07.04.2003 .....	Salaires au temps au 01.06.2003 / à la tâche au 01.10.2003 <i>(arrêté d'extension du 14.08.2003 paru au journal officiel du 02.09.2003)</i>
Avenant n° 25 du 07.04.2003 .....	Articles 17 et 26 <i>(arrêté d'extension du 14.08.2003 paru au journal officiel du 13.09.2003)</i>
Avenant n° 26 du 05.04.2004 .....	Salaires au temps au 01.07.2004 / à la tâche au 01.10.2004 <i>(arrêté d'extension du 21.07.2004 paru au journal officiel du 20.08.2004)</i>
Avenant n° 27 du 17.01.2005 .....	Salaires au temps au 01.04.2005 <i>(arrêté d'extension du 24.06.2005 paru au journal officiel du 12.07.2005)</i>

Avenant n° 28 du 07.03.2006 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.04.2006 (arrêté d'extension du 29.06.2006 paru au journal officiel du 17.08.2006)
Avenant n° 29 du 07.03.2006 .....	Article 48 Prévoyance (arrêté d'extension du 22.03.2007 paru au journal officiel du 28.04.2007)
<a href="#">Avenant n° 1 du 11.04.2006 à l'accord du 19.06.2002 .....</a>	<a href="#">Remplacement des articles 1<sup>er</sup> et du b de l'article 7 (arrêté d'extension du 27.10.2006 paru au journal officiel du 14.11.2006)</a>
Avenant n° 30 du 30.11.2006 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.01.2007 (arrêté d'extension du 29.06.2007 paru au journal officiel du 20.07.2007)
Avenant n° 31 du 27.11.2007 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.01.2008 (arrêté d'extension du 26.05.2008 paru au RAA du mois de mai 2008)
Avenant n° 32 du 26.11.2008 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.01.2009
<a href="#">Avenant n° 2 du 15.06.2009 à l'accord du 19.06.2002 .....</a>	<a href="#">relatif à la prévoyance : Remplacement des articles 1, 2, 5, 6 et 7 (arrêté d'extension du</a>
Avenant n° 33 du 08.01.2010 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.03.2010
Avenant n° 34 du 08.01.2010 .....	Article 48 Cotisations de prévoyance (arrêté d'extension du 21.12.2010 paru au journal officiel du 29.12.2010)
Avenant n° 35 du 18.05.2010 .....	Article 56 et 58 Préavis de rupture et indemnités de licenciement (arrêté d'extension du 21.12.2010 paru au journal officiel du 29.12.2010)
Avenant n° 36 du 27.11.2010 .....	Article 17 Période d'essai (arrêté d'extension du 21.12.2010 paru au journal officiel du 29.12.2010)
Avenant n° 37 (resté à l'état de projet)	
Avenant n° 38 du 21.02.2011	Salaires au temps et à la tâche au 01.04.2011
Avenant n° 39 du 12.03.2012 .....	Article 48 Cotisations de Prévoyance (arrêté d'extension du 28.12.2012 paru au journal officiel du 05.01.2013)
Avenant n° 40 du 13.03.2012 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.04.2012 (arrêté d'extension du 13.11.2012 paru au RAA le 30.11.2012)
<a href="#">Avenant n° 3 du 06.11.2012 à l'accord du 19.06.2002 .....</a>	<a href="#">relatif à la prévoyance : remplacement des articles 4, 6 et 7 (arrêté d'extension du 04.06.2013, paru au journal officiel du 12.06.2013)</a>
Avenant n° 41 du 30.05.2013 .....	Salaires au temps et à la tâche au 01.07.2013 (arrêté d'extension du 19.09.2013, paru au journal officiel du 27.09.2013)
Avenant n° 42 du 30.05.2013 .....	Article 48 Cotisations de prévoyance (arrêté d'extension du 18.10.2013, paru au journal officiel du 15.11.2013)
Avenant n° 43 du 26.02.2014 .....	Modification des articles 10, 17, suppression des annexes III, IV et V (arrêté d'extension du 23.07.2014, paru au journal officiel du 31.07.2014)
<a href="#">Avenant n° 4 du 04.09.2014 à l'accord du 19.06.2002 .....</a>	<a href="#">relatif à la prévoyance : remplacement des articles 3, 4, 5 et 6 (arrêté d'extension du 23.01.2015, paru au journal officiel du 23.01.2015)</a>
Avenant n° 44 du 30.09.2014 .....	Modification de l'article 48 et insertion de l'annexe III (arrêté d'extension du 29.04.2015, paru au journal officiel du 07.05.2015)
Avenant n° 45 du 22.01.2015 .....	Modification de annexe I et II (arrêté d'extension du 17.07.2015, paru au journal officiel du 06.08.2015)
Avenant n° 46 du 26.01.2016 .....	Modification des annexes I et II (arrêté d'extension du 15.04.2016, paru au journal officiel du 23.04.2016)
Avenant n° 47 du 08.02.2017 .....	Modification des annexes I et II (arrêté d'extension du 04.08.2017, paru au journal officiel du 15.08.2017)
Avenant n° 48 du 08.02.2018 .....	Modification des annexes I et II (arrêté d'extension du 11.05.2018, paru au journal officiel du 19.05.2018)
Avenant n° 49 du 01.03.2019 .....	Modification des annexes I et II (arrêté d'extension du 20.06.2019, paru au journal officiel du 27.06.2019)
Avenant n° 50 du 13.02.2020 .....	Modification des annexes I et II (arrêté d'extension du 04.08.2020, paru au journal officiel du 11.08.2020)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 2 JUILLET 1985  
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION  
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS FORESTIERES  
ET DES SCIERIES AGRICOLES DES DEPARTEMENTS  
DE LA REGION DES PAYS DE LA LOIRE**

---oOo---

ENTRE :

- L'Union Régionale des Syndicats d'Exploitants Forestiers et Scieurs des Pays de la Loire,  
Pour l'Union Régionale, le Président de Loire-Atlantique,  
Pour l'Union Régionale, le Président du Maine-et-Loire,  
Pour l'Union Régionale, le Président de la Mayenne,  
Pour l'Union Régionale, le Président de la Sarthe,

d'une part et,

- La Fédération générale agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C.,
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture C.G.T. - F.O.,
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-C.G.C. (*adhésion le 30 avril 2009*),

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

<b>TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES</b>
---

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés des exploitations forestières et des scieries agricoles pour les travaux définis au 3ème de l'article 1144 du Code Rural, à l'exception des travaux de reboisement et de sylviculture et des travaux d'équipement forestier, dans les départements de la Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée.

**ARTICLE 2 - DUREE**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 3 - PRISE D'EFFET**

Elle prend effet à dater du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté ministériel constatant son extension ou, à défaut, au 1er octobre 1985.

**ARTICLE 4 - REVISION DES SALAIRES**

Il est prévu au moins une réunion annuelle pour la fixation des salaires de la campagne forestière.

La négociation comporte l'examen de l'évolution économique et celui de l'emploi dans la branche. Les documents correspondants seront adressés par les organisations d'employeurs au moins 15 jours avant la réunion.

## **ARTICLE 5 - REVISION DES AUTRES CLAUSES**

La demande en révision peut être introduite, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle est signifiée par lettre recommandée au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, à charge pour elle, de la notifier aux organisations signataires ; elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.

La Commission Mixte se réunit dans les deux mois qui suivent la réception de la demande, sous réserve de l'application de la procédure prévue à l'article 10 ci-après.

## **ARTICLE 6 - DENONCIATION**

Les clauses de la présente convention peuvent être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires, aux termes d'un préavis de trois mois suivant la procédure prévue à l'article L.132-8 du Code du Travail.

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'ensemble des organisations signataires et déposée auprès des Services de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La Commission Mixte se réunit sur ce sujet dans les deux mois qui suivent la notification.

Les clauses dénoncées restent applicables pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation, sauf accord des parties.

*Toutefois, en cas de dénonciation par l'une ou l'autre des organisations de salariés signataires, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention. (\*)*

## **ARTICLE 7 - INTERPRETATION**

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

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

## **ARTICLE 8 - CONCILIATION - MEDIATION - ARBITRAGE**

Les conflits collectifs, nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou du renouvellement de la convention peuvent être portés devant la Commission Régionale de Conciliation.

En cas de non conciliation, le recours à la médiation ou à l'arbitrage s'effectue, respectivement, dans les conditions des articles L.524-1 et suivants et L.525-2 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE 9 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS**

La présente convention se substitue à toutes les dispositions antérieures résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs.

Elle ne peut être cependant cause, pour aucun salarié et pour un travail équivalent, d'une réduction de rémunération ou de tous autres avantages acquis antérieurement.

---

(\*) Cet alinéa reproduit en italique est exclu de l'extension.



## **ARTICLE 10 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS MIXTES OU PARITAIRES**

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

Les modalités relatives à la participation et au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacements sont définies par les dispositions de l'Accord national relatif au Financement de la Négociation Collective en Agriculture, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

## **TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 11 - LIBERTE SYNDICALE ET 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 livre quatrième du Code du Travail ne peuvent être contestés.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'embauchage, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Ces dispositions sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être récupérées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

Dans les conditions fixées par les articles L.412-6 et suivants du Code du Travail, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou sur le plan national peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

### **ARTICLE 12 - DELEGUES SYNDICAUX**

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne dans les conditions fixées aux articles L.412-11 et suivants et R.412-1 et suivants du Code du Travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise agricole.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

### **ARTICLE 13 - DELEGUES DU PERSONNEL**

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé par l'article R.423-1 du Code du Travail.

Les modalités d'élection et les attributions, pouvoirs et fonctions ainsi que la protection des délégués du personnel sont définis par les articles L.421-1 et suivants du Code du Travail.

### **ARTICLE 14 - COMITE D'ENTREPRISE**

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il est constitué un Comité d'Entreprise. Les conditions d'élection, les attributions, pouvoirs et fonctions, ainsi que la protection des membres du Comité d'Entreprise sont définis par le titre III du Livre quatrième du Code du Travail.

Le montant de la contribution versée, chaque année, par l'employeur, pour financer les institutions sociales du Comité, sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par l'article L.432-9 du Code du Travail.

<b>TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI - L'EMBAUCHE - LA REINTEGRATION</b>
--

### **ARTICLE 15 - CONDITIONS PREALABLES A L'EMBAUCHE**

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux bureaux de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Il est interdit d'occuper, temporairement, ou de quelque façon que ce soit, des salariés en congés payés.

L'emploi des étrangers est subordonné à la validité des autorisations de séjour et de travail.

L'employeur peut exiger du candidat à l'emploi, la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail, mentionnant la fin du contrat en cours, délivré par le précédent employeur.

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans, sauf pour les jeunes titulaires d'un diplôme professionnel ou, dans le cadre de la formation, sous réserve de l'autorisation expresse du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, en ce qui concerne l'utilisation de machines dangereuses.

### **ARTICLE 16 - CONDITIONS DE SALARIAT**

La sous-traitance par un salarié est interdite. Dans la mesure où le salarié fait effectuer son contrat par d'autres personnes, sans l'accord écrit de l'exploitant, la responsabilité de ce dernier sera dérogée.

### **ARTICLE 17 - PERIODE D'ESSAI**

Tout contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai, sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche.

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

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- deux mois de travail effectif pour les employés relevant du personnel administratif ;
- deux mois de travail effectif pour les conducteurs de camions poids lourds, les conducteurs d'abatteuses et d'engins de débardages munis de grues, les affûteurs et les mécaniciens d'entretien ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les commis de coupe ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les agents de maîtrise, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les commis de coupe ;
- six mois pour les cadres.

La durée de la période d'essai ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement pour les ouvriers et les employés.

En tout état de cause, le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de la dite période d'essai.

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

#### **ARTICLE 18 - CONTRAT DE TRAVAIL**

Il est établi à la conclusion du contrat de travail un écrit en deux exemplaires signés par l'employeur et par le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

Cet écrit précise :

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

#### **ARTICLE 19 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

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

#### **ARTICLE 20 - CONTRAT DE COUPE**

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

Sa conclusion fera l'objet d'un écrit obligatoire précisant :

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

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

### Contrats multiples :

En cas de travail en équipe ou en famille (mari-femme), le contrat de coupe doit alors expressément indiquer le nom des intervenants et le mode de répartition de la rémunération entre les intervenants correspondant au travail de chacun. A défaut de cette indication, la rémunération est répartie équitablement entre les salariés. En cas d'absence dûment notifiée, la rémunération du travail réalisé est partagée, sauf convention contraire, entre les salariés ayant travaillé. Un bulletin de paie sera remis à chaque salarié, désigné dans le contrat multiple.

### **ARTICLE 21 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE, ACCIDENT DE TRAJET**

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

Au-delà du terme de 6 mois, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, rompre le contrat de travail dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel. Le salarié bénéficie alors, pendant six autres mois, d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait à se libérer.

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

### **ARTICLE 22 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE**

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

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

L'impossibilité de reprise du salarié accidenté doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis, seront versées au bénéfice du salarié.

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

### **ARTICLE 23 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE ET D'ADOPTION**

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

### **ARTICLE 24 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE RETOUR DU SERVICE NATIONAL**

Cette garantie est définie par les articles L.122-18 et suivants du Code du Travail et s'applique aussi aux personnes qui, ayant cessé d'être aptes au Service National après leur incorporation, ont été classées "réformés temporaires", ou "réformés définitifs", et renvoyées dans leur foyer.

### **ARTICLE 25 - REMPLACEMENT DU SALARIE ABSENT**

Lorsque l'employeur privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses précédentes, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit informer le remplaçant du caractère précaire de son emploi, en recourant au contrat à durée déterminée.

**TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

**ARTICLE 26 - CATEGORIES D'EMPLOIS - COEFFICIENTS**

Les emplois des salariés (hommes ou femmes), visés par la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de coefficients hiérarchiques comme il est dit ci-après :

DEFINITION DES CATEGORIES D'EMPLOIS	COEF.
<b>A - SALARIES DES EXPLOITATIONS FORESTIERES</b>	
<b>1ère catégorie</b> : Manoeuvre débutant, exécutant des travaux simples avec indications sommaires .....	100
<b>2ème catégorie</b> : Manoeuvre spécialisé : aide débardeur, aide chauffeur, écorceur manuel, ébrancheur, aide mécanicien débutant .....	115
<b>3ème catégorie</b> : Ouvrier spécialisé : bûcheron de petit bois (trituration, chauffage), conducteur de petits engins (tracteurs à roues, véhicules légers), mécanicien effectuant l'entretien courant des véhicules et les dépannages sur chantier .....	130
<b>4ème catégorie</b> : Ouvrier qualifié : bûcheron abatteur de grumes, débardeur avec engin de manutention, conducteur d'abatteuse, conducteur de tracteur articulé, d'engins lourds de travaux forestiers, conducteur mécanicien apte à toutes réparations, conducteur de camions routiers, marqueur de bois de mines, charbonnier .....	140
<b>5ème catégorie</b> :	
<b>a)</b> Ouvrier exécutant des travaux forestiers nécessitant des connaissances professionnelles, guidant (ou apte à guider) le travail d'une équipe participant aux travaux et n'exerçant pas de fonction hiérarchique (éhoupeur) .....	160
<b>b)</b> Chef d'équipe exerçant des responsabilités hiérarchiques .....	160
<b>6ème catégorie</b> : Agent de maîtrise, commis de coupe : aide et participe aux estimations, contrôle les chantiers, relève les tâches effectuées, prend des initiatives en matière d'embauchage des bûcherons, de classement et de découpe des bois, procède à des réceptions simples .....	180
<b>7ème catégorie</b> : Commis de coupe : sur instructions précises de son employeur, prospecte les lots susceptibles d'être achetés, procède à leur estimation quantitative et qualitative, discute les préliminaires et traite certains marchés ; assure la bonne conduite des exploitations, embauche, surveillance, paye, débardage, transport ; recherche l'écoulement des produits ; contrôle des réceptions avec les propriétaires, fournisseurs et clients .....	220
<b>7ème bis catégorie</b> : Cadre autonome dans sa fonction ou son service dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé .....	250
<b>8ème catégorie</b> : Chef d'exploitation forestière : sur délégation de l'employeur ou de son fondé de pouvoirs, débat et conclut les marchés relatifs à l'achat, à l'exploitation et à la commercialisation des produits d'exploitations forestières, et contrôle et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs agents d'exploitation .....	400
<b>9ème catégorie</b> : Directeur d'exploitation forestière .....	600

## **B - SALARIES DES SCIERIES AGRICOLES**

<b><u>1ère catégorie</u></b> : Manoeuvre exécutant des travaux simples avec indications sommaires .....	100
<b><u>2ème catégorie</u></b> : Manoeuvre spécialisé : aide scieur ayant une influence sur le rendement de la machine, écorceur, chargeur de wagons et de camions, tronçonneur .....	115
<b><u>3ème catégorie</u></b> : Ouvrier spécialisé : scieur petit ruban, déligneur classeur, préparateur de commande, cariste .....	130
<b><u>4ème catégorie</u></b> : Ouvrier qualifié : affûteur, scieur au grand ruban, conducteur mécanicien ....	140
<b><u>5ème catégorie</u></b> :	
a) Ouvrier guidant le travail et y participant, affûteur entretien complet .....	160
b) Chef d'équipe exerçant des responsabilités hiérarchiques .....	160
<b><u>6ème catégorie</u></b> : Agent de maîtrise, contremaître, organisant le travail d'un atelier .....	180
<b><u>7ème catégorie</u></b> : Contremaître organisant le travail de plusieurs ateliers .....	220
<b><u>7ème bis catégorie</u></b> : Cadre autonome dans sa fonction ou son service dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé .....	250
<b><u>8ème catégorie</u></b> : Cadre responsable, production, approvisionnements, personnel, commercial, administration .....	400
<b><u>9ème catégorie</u></b> : Directeur d'établissement .....	600

## **C - PERSONNEL ADMINISTRATIF**

<b><u>1ère catégorie</u></b> : Employé débutant sans qualification .....	100
<b><u>2ème catégorie</u></b> : Employé confirmé : dactylo, sténo, téléphone, classement .....	120
<b><u>3ème catégorie</u></b> : Employé qualifié : secrétariat, comptabilité .....	140
<b><u>4ème catégorie</u></b> : Secrétariat commercial, comptable agréé .....	170

## **ARTICLE 27 - AFFECTATION TEMPORAIRE D'EMPLOI**

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

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

## TITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION

### **ARTICLE 28 - MONTANT DES SALAIRES**

a) **Salaires au temps**

Sont mentionnés à l'annexe I de la présente convention, les salaires minima des salariés rémunérés au temps par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification.

b) **Salaires à la tâche**

Sont mentionnés à l'annexe II de la présente convention, les salaires à la tâche fixés pour toute la durée de la campagne forestière.

Les salaires fixés par la présente convention collective étant des salaires minima, celle-ci laisse la possibilité de négocier des accords départementaux plus avantageux.

### **ARTICLE 29 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS**

Conformément aux dispositions de l'article R.141-1 du Code du Travail, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale, subit un abattement fixé à :

- . 20 % avant 17 ans,
- . 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois d'activité dans la branche.

### **ARTICLE 30 - REMUNERATION DES APPRENTIS**

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

Année d'exécution du contrat	Taux en % du S.M.I.C.		
	de moins de 18 ans	Apprentis âgés de 18 à 20 ans	d'au moins 21 ans
Première année	25	41	53 (1)
Deuxième année	37	49	61 (1)
Troisième année	53	65	78 (1)

- (1) Ce pourcentage est à appliquer au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si celui-ci est plus favorable.

### **ARTICLE 31 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

En application des dispositions de l'article L.323-25 et de celles de l'article D.323-11 du Code du Travail et, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.323-59-1, les salaires au temps pourront subir des abattements lorsque le salarié présentera un handicap physique diminuant notablement son rendement de travail.

### **ARTICLE 32 - EGALITE DES SALAIRES**

A égalité de qualification et de travail, les femmes percevront une rémunération identique à celle des hommes.

A égalité de qualification et de travail, les étrangers recevront une rémunération identique à celle des nationaux.

### **ARTICLE 33 - MAJORATION DES SALAIRES**

En cas de travaux pénibles, insalubres ou salissants, les augmentations du salaire minimum catégoriel seront déterminées de gré à gré entre les intéressés.

### **ARTICLE 34 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE**

Il est accordé à tout salarié, employé au temps, pendant au moins une année civile complète, une gratification versée à l'occasion de la paie de DECEMBRE et correspondant à 39 heures de rémunération de ce même mois.

Chaque absence constatée en dehors des congés légaux, entraîne une réduction de la gratification de 1/48ème, par semaine entière.

Cette gratification remplace tout autre mode de prime d'ancienneté, de gratification annuelle ou de présence, en vigueur dans l'entreprise, sous réserve de l'application de l'article 9 ci-dessus.

### **ARTICLE 35 - PAIEMENT DES SALAIRES**

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

Pour les travaux à la tâche, la réception pourra être faite une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit sur la base de 80 % du travail effectué ; le solde interviendra après réception définitive faite en présence des parties constatant que tous les travaux prévus au contrat ont bien été réalisés.

Des acomptes pourront être versés sur demande du salarié.

Le cas échéant, les bûcherons auront, sur leur demande, communication des bulletins de pesée.

En cas de litige sur la réception des bois, les parties pourront saisir une commission régionale composée de quatre personnes comprenant deux employeurs et deux salariés relevant de la profession forestière et désignée par les organisations professionnelles signataires.

La commission mixte sera tenue informée de ces litiges et de leur règlement par la partie la plus diligente.

### **ARTICLE 36 - BULLETIN DE PAIE**

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R.143-2 du Code du Travail. S'agissant du bulletin de paie des bûcherons-tâcherons, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, les primes, majorations et remboursements accordés, la rémunération des jours fériés et, éventuellement, des congés payés ainsi que le montant des indemnités relatives aux équipements de sécurité.

### **ARTICLE 37 – (réservé).**



<b>TITRE VI - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES</b>
---

### **ARTICLE 38 - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL**

La durée du travail est réglementée par les articles 992 à 998 du Code Rural, les dispositions du Livre II du Code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en Agriculture, et les décrets pris en application des textes susvisés, ainsi que par l'Accord National du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants *ultérieurs*, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. (\*)

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

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

### **ARTICLE 39 - MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

La modulation de la durée du travail sous la forme :

- d'une variation base 39 heures,
- d'une annualisation base 38 heures ou 37,5 heures,

est régie par les dispositions des articles 10-1, 10-2 et 10-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

### **ARTICLE 40 - RECUPERATION**

Les modalités de récupération légale sont prévues par le décret n° 84-464 du 14 juin 1984.

Les partenaires sociaux peuvent déroger aux dispositions de ce décret par voie d'accords au niveau des entreprises ou à celui de la présente convention.

### **ARTICLE 41 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL**

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

### **ARTICLE 42 - REPOS COMPENSATEUR**

Les modalités de décompte des jours de repos compensateur sont fixées par les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants *ultérieurs*. (\*)

### **ARTICLE 43 - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

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

---

(\*) Le mot « ultérieurs » reproduit en italique dans ces paragraphes est exclu de l'extension.

## **ARTICLE 43 bis - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

### **1) Définition des cadres dirigeants**

Peuvent être considérés comme cadres dirigeants tous les cadres :

- classés à compter de la huitième catégorie, coefficient 400 de la classification professionnelle des salariés des exploitations forestières,

- classés à compter de la huitième catégorie, coefficient 400 de la classification professionnelle des salariés des scieries agricoles,

et percevant une rémunération brute supérieure de 20 % au salaire minimum conventionnel dudit coefficient.

### **2) Définition des cadres et des itinérants non cadres bénéficiaires de conventions de forfait**

Sont concernés les personnels qui disposent d'une réelle autonomie de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail.

#### **a - Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail**

Peuvent être considérés comme bénéficiaires de ce type de conventions de forfait, les personnels :

- classés à compter de la septième catégorie, coefficient 220 de la classification professionnelle des salariés des exploitations forestières,

- classés à compter de la septième catégorie bis, coefficient 250 de la classification professionnelle des salariés des scieries agricoles.

Leur durée annuelle de travail ne pourra pas être supérieure à 1940 heures en application des dispositions de l'article 8-4 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par l'ensemble de ses avenants, pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

Ces conventions de forfait peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres dont, notamment, les commis de coupes, les commerciaux, les chauffeurs grumiers et d'abatteuses, les chauffeurs de camions forestiers, les chauffeurs-livreurs et les débardeurs.

#### **b - Conventions de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail**

Peuvent être considérés comme cadres bénéficiaires de ce type de conventions de forfait, les personnels :

- classés à compter de la septième catégorie, coefficient 220 de la classification professionnelle des salariés des exploitations forestières,

- classés à compter de la septième catégorie bis, coefficient 250 de la classification professionnelle des salariés des scieries agricoles.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 216 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les modalités de répartition des jours de travail sont celles définies par l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 et par l'accord national du 13 décembre 2000.

#### **ARTICLE 44 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES**

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

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

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle.

#### **ARTICLE 45 - ASSOULISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

Les assouplissements prévus dans les textes susvisés pourront être mis en oeuvre après respect des procédures prévues (cf. articles 9.1 et 9.2 de l'accord national en date du 23 décembre 1981).

#### **ARTICLE 46 - REPOS HEBDOMADAIRE**

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

La suspension du repos hebdomadaire doit donner lieu à une information immédiate et motivée auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Cette suspension n'est possible qu'en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, et dans la limite de 6 fois par an.

Le travail du dimanche doit donner lieu à une majoration de 50 %, s'ajoutant à la majoration des heures supplémentaires éventuelles.

#### **ARTICLE 47 - JOURS FERIES**

Tous les jours fériés légaux peuvent être normalement chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article L.222-6 du Code du Travail en ce qui concerne le 1er mai, l'indemnité ne sera versée que si le salarié a accompli, à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

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

Les salariés rémunérés à la tâche perçoivent, au titre du chômage des jours fériés, une indemnisation égale à 3,63 % de leur rémunération de base, hors frais de mécanisation, à l'occasion de chaque paie.

En cas de travail réalisé un jour férié, la rémunération y afférent est versée avec la paie du mois considéré.

## **ARTICLE 48 - REGIME DE PREVOYANCE – INCAPACITE, INVALIDITE, DECES**

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

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

### **◆ Garantie incapacité**

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

Le salarié bénéficiera d'une garantie de salaire égale à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté :

- de 1 à 8 ans d'ancienneté : 45 jours,
- de 8 à 13 ans d'ancienneté : 60 jours,
- de 13 à 18 ans d'ancienneté : 75 jours,
- de 18 à 23 ans d'ancienneté : 90 jours,
- de 23 à 28 ans d'ancienneté : 105 jours,
- de 28 à 33 ans d'ancienneté : 120 jours,
- plus de 33 ans d'ancienneté : 135 jours.

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

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la MSA et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités des Assurances Sociales sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

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

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

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

### **Relais mensualisation**

A l'expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalent à 70% du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières toujours sous déduction des prestations servies par la MSA.

#### **◆ Garantie invalidité**

La garantie débute dès la mise en invalidité par la Mutualité Sociale Agricole ou dès le versement d'une rente accident du travail pour une invalidité supérieure ou égale à 66,66%. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

La prestation est égale à 70% du salaire brut du salarié, déduction faite des prestations servies par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, y compris pour les participants classés immédiatement en invalidité.

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

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

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

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

### **Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus**

#### **Plafond des prestations**

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100% du salaire net de référence qu'il percevait habituellement.

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

#### **Encours à la date de mise en application de l'avenant**

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

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

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation en cours de service,

- Le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les
- provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

#### ◆ **Garantie décès**

##### **1) - Capital décès**

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée pour le bénéfice de cette garantie.

La présente garantie assure le versement, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un salarié à ses ayants droits y compris au titulaire d'un PACS, d'un capital de :

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

##### **2) - Rentes éducations**

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, une rente annuelle d'éducation est versée à chaque enfant à charge du salarié au moment de son décès.

Cette rente, versée à tous les enfants jusqu'à 18 ans et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent des études est d'un montant annuel égal à :

- 50 points Agri - Prévoyance pour un enfant de 0 à 10 ans soit 988,50 € pour l'année 2006 ;
- 75 points Agri - Prévoyance pour un enfant de 11 à 17 ans soit 1 482,75 € pour l'année 2006 ;
- 100 points Agri - Prévoyance pour un enfant de 18 à 25 ans soit 1 977,00 € pour l'année 2006.

Le montant de ces rentes est revalorisé chaque année.

##### **3) - Indemnité frais d'obsèques**

Une indemnité frais d'obsèques est attribuée au salarié en cas de décès :

- de son conjoint non séparé de corps ou de son concubin justifiant de deux années de vie commune,
- d'un enfant à sa charge.

Son montant revalorisé chaque année en fonction du plafond mensuel de sécurité sociale est égal à titre d'exemple à 2 589 €, pour l'année 2006.

#### ◆ **Cotisations** *(nouveaux taux applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014)*

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI-PREVOYANCE, 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS.

La gestion du régime de prévoyance est assurée par Agri – Prévoyance, 21 rue de la Bienfaisance 75008 PARIS.

##### **1) - Assiette**

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

## 2) - Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,51 %, à raison de 0,91 % pour les employeurs et 0,60 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie,
  - d'autre part de l'intégralité des risques accident du travail,
- est à la charge exclusive de l'employeur.

## 3) – Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
+ Relais Incapacité Temporaire	0,55	0,50	0,05
Invalidité	0,61	0,31	0,30
Décès	0,35	0,10	0,25
Total	1,51	0,91	0,60

### ◆ Adhésions

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au Journal Officiel.

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

En tout état de cause, les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes et dans les conditions prévues par l'accord technique fonctionnel sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestation.

Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à AGRI-PREVOYANCE.

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

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

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

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

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

#### ◆ **Clause de réexamen**

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

En cas de dénonciation de la Convention Collective ou du présent avenant, de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service seront maintenues par l'organisme quitté à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Les partenaires sociaux en application de l'article L.912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

#### ◆ **Accord de gestion spécifique**

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord pourront faire l'objet d'un protocole de gestion séparé qui pourra définir entre l'organisme de prévoyance et les partenaires sociaux :

- la constitution d'un conseil paritaire de surveillance,
- les réunions et le rôle du conseil paritaire de surveillance,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées. »

#### **ARTICLE 49 - CONGES ANNUELS PAYES**

Le régime des congés payés est défini aux articles L.223-2 et suivants du Code du Travail.

Les travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, la rémunération de ce congé restant proportionnelle au temps de travail effectif.

La période de congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués, ne peuvent être modifiés dans le mois qui précède la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé devra faire l'objet d'un accord écrit préalable, sauf cas de force majeure.

Les salariés tâcherons bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, les tâcherons ne travaillant pas de façon permanente pour l'entreprise percevront, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 10,90 % de leur rémunération de base, hors frais de mécanisation, mais en incluant l'indemnité de jours fériés, soit : 11,30 % sur la rémunération de base hors frais de mécanisation.

#### **ARTICLE 50 - CONGE D'EDUCATION OUVRIERE ET DE FORMATION DES CADRES POUR LA JEUNESSE (\*)**

*Des congés, non rémunérés sont accordés aux salariés qui en formulent la demande, dans la limite de douze jours par an pouvant être fractionnés en deux ou plusieurs fois pour l'éducation ouvrière et la formation syndicale et de six jours (non cumulables avec les précédents) pour la formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse.*

*Ces congés sont pris dans les conditions et suivant les procédures définies respectivement par les articles R.451-1 et suivants du Code du Travail et les articles R.225-1 et suivants du même code.*

---

(\*) Cet article reproduit en italique est exclu de l'extension.



## **ARTICLE 51 - CONGE DE FORMATION**

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

Les conditions requises et la rémunération de ce congé sont définies par les articles L.931-1 et suivants et R.931-1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE 52 - CONGE DE NAISSANCE OU D'ADOPTION**

Lors de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, il est accordé au salarié, un congé de trois jours ouvrables dans les conditions fixées par les articles L.571-1 et 2 et R.571-1 et 2 du Code de la Sécurité Sociale.

## **ARTICLE 53 - CONGE POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS (FAMILIAUX ET AUTRES)**

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

- quatre jours pour le mariage du salarié,
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- un jour pour le mariage d'un enfant,
- un jour pour le décès du père ou de la mère.

Dès lors que le salarié justifie de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, en outre, de :

- un jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère,
- deux jours au titre de la présélection militaire.

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

Pour les bûcherons-tâcherons, l'indemnisation de chaque jour d'absence est égale à 4 % de la rémunération du mois considéré, hors frais de mécanisation.

## **ARTICLE 54 - AUTRES CONGES**

Le congé parental d'éducation est défini aux articles L.122-28-1 à L.122-28-7 du Code du Travail ;

Le congé pour création d'entreprise, aux articles L.122-32-12 à L.122-32-16 du Code du Travail ;

Le congé sabbatique aux articles L.122-32-17 à L.122-32-21 du Code du Travail.

## **ARTICLE 55 - REGIME DES ABSENCES**

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

En cas d'absence pour maladie ou accident, les salariés doivent aviser ou faire aviser leur employeur dans les 48 heures et fournir dans les meilleurs délais un certificat médical.

L'absence non autorisée ou non justifiée ne peut être sanctionnée sans respect de la procédure disciplinaire.

## **TITRE VII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 56 - PREAVIS DE RUPTURE**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- 1 mois pour les salariés ouvriers (2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial, technique
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre

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

En cas de licenciement, le préavis non travaillé, sauf sur la demande écrite de l'employeur, n'est pas rémunéré. Le préavis relatif à la démission, non travaillé, donne lieu à une indemnité au profit de l'entreprise correspondant à sa durée, sauf convention contraire.

### **ARTICLE 57 - PROCEDURE DE RUPTURE**

La rupture du contrat de travail, décidée ou constatée par l'employeur donne lieu à une procédure de convocation de l'intéressé, à un entretien préalable, puis à une notification, suivant les règles définies aux articles L.122-14 et suivants et L.122-40 et suivants du Code du Travail.

### **ARTICLE 58 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

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

Cette indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au delà de dix ans d'ancienneté.

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

### **ARTICLE 59 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Les règles relatives à la cessation du contrat de travail à durée déterminée sont régies par la loi, y compris le versement éventuel de l'indemnité de précarité d'emploi.

### **ARTICLE 60 - CESSATION DES RELATIONS CONTRACTUELLES DES BUCHERONS TACHERONS**

La cessation du contrat de coupe du bûcheron tâcheron est soumise aux règles légales relatives à ce type de contrat à durée déterminée.

Toutefois, le bûcheron tâcheron employé de façon permanente et continue par la même entreprise, au moyen de contrats de coupe successifs, pendant une période égale ou supérieure à 2 ans, bénéficie des dispositions suivantes :

- lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de proposer à la suite du contrat en cours une autre coupe, elle doit prévenir par lettre recommandée, avec accusé de réception, le bûcheron tâcheron de cet état de fait au moins deux mois avant l'achèvement prévisible des travaux entrepris et donner, au moment du règlement des travaux, une indemnité correspondant, par année passée au service de l'entreprise, à 1/120<sup>e</sup> de la rémunération hors frais de mécanisation versée pendant les douze mois précédents ;

- lorsque l'entreprise compte confier tout ou partie de l'exploitation forestière à des entreprises prestataires de service, la cessation de la relation contractuelle avec le bûcheron tâcheron doit être interprétée comme une modification structurelle de l'entreprise.

Le contrat de coupe pendant lequel se déroule cette procédure doit être normalement et intégralement réalisé - comme les parties se sont engagées à le faire - sous peine de non paiement de l'indemnité ci-dessus prévue.

#### **ARTICLE 61 - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

Au moment de la cessation du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat précisant, outre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois, successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

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

### **TITRE VIII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES SALARIES**

#### **ARTICLE 62 - HYGIENE ET SECURITE**

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

Dans le cadre de la réunion mixte annuelle, une communication sera donnée par le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, sur les accidents graves survenus dans l'activité concernée par la présente convention ainsi que sur les situations dangereuses pour lesquelles certains salariés avaient été amenés à suspendre le travail.

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être constitués dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, en application des articles L 236-1 et suivants du Code du Travail.

#### **ARTICLE 63 - EQUIPEMENT DE SECURITE**

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

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

Après la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, des protecteurs d'ouïe sont vivement conseillés pour l'exploitation forestière et certains postes de scierie.

## **ARTICLE 64 - FOURNITURE DE L'EQUIPEMENT**

Les employeurs sont tenus de mettre à la disposition des salariés concernés les équipements de sécurité. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci correspond aux normes requises.

L'employeur est tenu de fournir à l'ouvrier forestier son équipement ; toutefois, pour les bûcherons tâcherons ne travaillant pas de façon permanente pour l'entreprise et qui disposent d'un équipement personnel, une indemnité de 1 % de la rémunération brute après abattement forfaitaire, hors frais de mécanisation, sera accordée. Cette indemnité devra être utilisée conformément à son objet.

Pour cette dernière catégorie de personnel, si une partie ou la totalité de l'équipement est à remplacer, l'employeur peut consentir un prêt sans intérêt pour l'achat de l'équipement à renouveler. Le prêt serait remboursé lors des prestations effectuées.

## **ARTICLE 65 - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE**

Tout employeur doit adhérer pour ses salariés non cadres à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministère de l'Agriculture, en application de l'article 1050 du Code Rural.

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

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

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en oeuvre (la gestion en est assurée par la CPCEA, 20 rue de Clichy, Paris 9ème).

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la Commission Nationale Paritaire de la Convention du 2 avril 1952. Cette décision figurera alors en annexe à la présente convention de travail.

Le protocole d'accord du 2 décembre 1983, étendu, fonde la garantie de prévoyance des salariés concernés par son champ d'application.

## **TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES**

## **ARTICLE 66 - DEPOT ET EXTENSION**

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Maine-et-Loire, Place La Fayette à ANGERS. Son extension est demandée.

FAIT A ANGERS, le 2 Juillet 1985.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Union Régionale des Syndicats d'Exploitants Forestiers et Scieurs des Pays de la Loire,

. Pour l'Union Régionale, le Président de Loire-Atlantique,

M. BRETESCHE

. Pour l'Union Régionale, le Président de Maine-et-Loire,

M. BEAUSSIER

. Pour l'Union Régionale, le Président de la Mayenne,

M. TRUBERT

. Pour l'Union Régionale, le Président de la Sarthe,

M. MALHERBE

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

M. PALUSSIÈRE

- Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.,

M. COMTE

- Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture C.G.T.-F.O.,

M. RENAUD

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-C.G.C. (*Adhésion le 30 avril 2009*),

M. DOLLET

**SALAIRES AU TEMPS au 01/02/2020**

EN APPLICATION DES ARTICLES 26 ET 28 DE LA CONVENTION,  
POUR UNE DUREE LEGALE DU TRAVAIL DE 35 HEURES PAR SEMAINE,  
SOIT 151,67 H PAR MOIS, LES SALAIRES AU TEMPS SONT FIXES  
COMME SUIT

CATÉGORIES	EMPLOIS	COEF.	SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS BRUTS	
	<b><u>A - SALAIRES DES EXPLOITATIONS FORESTIERES</u></b>			
1	Manœuvre débutant .....	100	10,15	1 539,42
2	Manœuvre spécialisé .....	115	10,22	1 550,04
3	Ouvrier spécialisé .....	130	10,27	1 557,62
4	Ouvrier qualifié .....	140	10,33	1 566,72
5	Chef d'équipe .....	160	10,38	1 574,30
6	Agent de maîtrise .....	180	11,46	1 738,10
7	Commis de coupe .....	220	12,86	1 950,44
7 bis	Cadre autonome .....	250	14,28	2 165,80
8	Chef d'exploitation forestière .....	400	16,28	2 469,14
9	Directeur d'exploitation forestière .....	600	18,89	2 864,99
	<b><u>B - SALAIRES DES SCIERIES AGRICOLES</u></b>			
1	Manœuvre .....	100	10,15	1 539,42
2	Manœuvre spécialisé .....	115	10,22	1 550,04
3	Ouvrier spécialisé .....	130	10,27	1 557,62
4	Ouvrier qualifié .....	140	10,33	1 566,72
5	Chef d'équipe .....	160	10,38	1 574,30
6	Agent de maîtrise .....	180	11,46	1 738,10
7	Contremaître .....	220	12,86	1 950,44
7 bis	Cadre autonome .....	250	14,28	2 165,80
8	Cadre responsable .....	400	16,28	2 469,14
9	Directeur d'établissement .....	600	18,89	2 864,99
	<b><u>C - PERSONNEL ADMINISTRATIF</u></b>			
1	Employé débutant .....	100	10,15	1 539,42
2	Employé confirmé .....	120	10,23	1 551,55
3	Employé qualifié .....	140	10,33	1 566,72
4	Secrétaire commercial .....	170	10,76	1 631,94

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C. horaire : 10,15 € bruts de l'heure, soit 1 539,42 € bruts par mois).

**TRAVAUX À TÂCHE – 01/02/2020**

**A - ABATTAGE DE GRUMES D'OEUVRE**

L'abattage comprend :

- l'abattage, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après éhanchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

**CAMPAGNE FORESTIÈRE**

	<b>Salaire Tarif de base</b>	<b>Frais de mécanisation (1)</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1 – Feuillus durs :</b>			
. coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers) .....le m <sup>3</sup>	5,02	1,25	
. taillis sous futaie .....le m <sup>3</sup>	5,92	1,25	
. coupe champêtre .....le m <sup>3</sup>	7,01		
<b>2 – Peupliers ou autres feuillus Tendres</b> .....le m <sup>3</sup>	3,33	1,25	
<b>3 – Résineux</b> .....le m <sup>3</sup>	3,30	1,25	
<b>4 – Billons de sciage :</b> (Toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %)			
. dimension égale ou inférieure à 2 mètres.....le stère	3,78	2,16	
. dimension supérieure à 2 mètres .....le stère	3,13	2,16	
<b>5 – Travaux supplémentaires :</b>			
. filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs)			
. démantèlement des houppiers, destruction, mise en andains			
. éhouppage .....le pied	16,14	1,25	

(1) Montants maximums fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1er juin 2010 du Ministère de de l'alimentation, de l'Agriculture et de la pêche.

## **B - FAÇONNAGE DES BOIS D'INDUSTRIE**

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- . les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes,
- . les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

### **Façonnage de bois de trituration et de bois de feu**

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

<b>. <u>empilage manuel</u> :</b> bois de trituration et de chauffage . par 1 mètre ..... le stère	6,09		
<b>. <u>empilage mécanique</u> :</b> (il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %) ..... . incinération, brûlage ..... le stère	Gré à gré		

Pour les bois d'industrie et bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1er juin 2010 du Ministère de de l'alimentation, de l'Agriculture et de la pêche.



**AVENANT N° 44 DU 30 septembre 2014**  
**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 JUILLET 1985**  
**CONCERNANT LES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET LES SCIERIES**  
**AGRICOLES DES DEPARTEMENTS DE LOIRE-ATLANTIQUE,**  
**DU MAINE-ET- LOIRE, DE LA MAYENNE, DE LA SARTHE ET DE LA VENDEE**  
**Code IdCC 8522**

---

Entre

- l'Union Régionale des Syndicats d'Exploitants Forestiers et Scieurs des Pays de la Loire,

d'une part, et

- l'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière C.G.T
- la Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T
- le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E - C.G.C
- la Fédération C.F.T.C de l'Agriculture
- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture - F.O

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 :**

Les dispositions de l'article 48 – « REGIME DE PREVOYANCE – INCAPACITE, INVALIDITE, DECES » de la convention collective régionale sont modifiées par les dispositions suivantes.

Le 1<sup>er</sup> alinéa du chapitre « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

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

Il est créé un chapitre « Suspension du contrat de travail » et un chapitre « Dispositions relatives à la portabilité » ainsi rédigés :

**« Suspension du contrat de travail**

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

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

**Dispositions relatives à la portabilité**

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire

en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. (Dispositions figurant en annexe III à la présente convention).

Pour bénéficier des prestations le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

## **ARTICLE 2 :**

Est créée une annexe III dont les dispositions sont les suivantes :

### **« DISPOSITIONS LEGALES SUR LA PORTABILITE**

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture 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 chômage, selon les conditions suivantes :

- 1) 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 du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- 2) Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4) 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 ;
- 5) L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- 6) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

## **ARTICLE 3 : Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

## **ARTICLE 4 : Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT49 de la DIRECCTE des PAYS de la LOIRE.

Fait à Angers, le 30 septembre 2014

Ont après lecture signé :

L'Union Régionale des Syndicats d'Exploitants Forestiers et Scieurs des Pays de la Loire ;

L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière C.G.T ;

La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T ;

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E - C.G.C ;

La Fédération C.F.T.C de l'Agriculture;

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture - F.O. ;