

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 10 FEVRIER 1987
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL
ET DE REMUNERATION DES SALARIES ET APPRENTIS
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES
DE LA REGION DES PAYS DE LA LOIRE**

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 30 janvier 1989 (Journal officiel du 8 février 1989)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES..... IV

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES1

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION 1
ARTICLE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE2
ARTICLE 3 - AVANTAGES ACQUIS ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES2

CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION3

ARTICLE 4 - DUREE3
ARTICLE 5 - PRISE D'EFFET3
ARTICLE 6 - REVISION3
ARTICLE 7 - DENONCIATION3

CHAPITRE III - INTERPRETATION ET REGLEMENT DES CONFLITS3

ARTICLE 8 - INTERPRETATION.....3
ARTICLE 9 - CONCILIATION - MEDIATION ET ARBITRAGE4

CHAPITRE IV - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION4

ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....4
ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX4
ARTICLE 11 bis - NEGOCIATION SYNDICALE - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES5
ARTICLE 12 - DROIT DE GREVE5

CHAPITRE V - REPRESENTATION DU PERSONNEL5

ARTICLE 13 - DELEGUES DU PERSONNEL5
ARTICLE 14 - COMITE D'ENTREPRISE6

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI, L'EMBAUCHAGE ET LA REINTEGRATION6

ARTICLE 15 - CONDITIONS PREALABLES A L'EMBAUCHE.....6
ARTICLE 16 (ex 17) - CONDITIONS DE SALARIAT.....7
ARTICLE 17(ex 18) - CONTRAT DE TRAVAIL7
ARTICLE 18 - EMPLOI DES SALARIES REMUNERES A LA TACHE8
ARTICLE 19 - DISPOSITIONS SPECIALES AUX FEMMES.....8
ARTICLE 20 - PERIODE D'ESSAI.....8

CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES9

ARTICLE 21 - DEFINITION DES NIVEAUX PROFESSIONNELS.....9
ARTICLE 22 - CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATEGORIE11

CHAPITRE VIII - SALAIRES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE11

ARTICLE 23 - MONTANT DU SALAIRE	11
ARTICLE 24 - EGALITE DES SALAIRES.....	11
ARTICLE 25 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS.....	11
ARTICLE 26 - REMUNERATION DES APPRENTIS	12
ARTICLE 27 – (réservé)	12
ARTICLE 28 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.....	12
ARTICLE 29 - REVISION DES SALAIRES.....	12
ARTICLE 30 - PRIME D'ANCIENNETE	12
ARTICLE 31 - INDEMNITES REPRESENTATIVES DES FRAIS PROFESSIONNELS.....	13

CHAPITRE IX - PAIEMENT DES SALAIRES13

ARTICLE 32 - MODALITES DE REGLEMENT	13
ARTICLE 33 - BULLETIN DE PAIE	13

CHAPITRE X - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES13

ARTICLE 34 (ex 35) - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	13
ARTICLE 35 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL.....	14
ARTICLE 36 - MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL	14
ARTICLE 37 - RECUPERATION	14
ARTICLE 38 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	15
ARTICLE 39 - REPOS COMPENSATEUR	15
ARTICLE 40 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES	15
ARTICLE 41 - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES.....	16
ARTICLE 42 - JOURS FERIES CHOMES ET PAYES.....	16
ARTICLE 43 - REGIME DES ABSENCES.....	16

CHAPITRE XI - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX17

ARTICLE 44 - CONGES ANNUELS PAYES	17
ARTICLE 45 - CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.....	17
ARTICLE 46 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	18
ARTICLE 47 - CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION	18
ARTICLE 48 - AUTRES CONGES.....	18

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL18

ARTICLE 49 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE	18
ARTICLE 50 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.....	19
ARTICLE 51 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE	20
ARTICLE 52 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	21
ARTICLE 53 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE ET.....	21
ACCIDENT DU TRAJET	
ARTICLE 54 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE	22
ARTICLE 55 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE OU D'ADOPTION	22
ARTICLE 56 - CERTIFICAT DE TRAVAIL ET ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL	22

CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES SALAIRES22

ARTICLE 57 - SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS22
ARTICLE 58 - EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE23
ARTICLE 59 - COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL23

CHAPITRE XIV - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE.....23

ARTICLE 60 - REGIME DE RETRAITE23
ARTICLE 61 - REGIME DE PREVOYANCE24

CHAPITRE XV - DEPOT ET EXTENSION.....24

ARTICLE 62 - DEPOT24
ARTICLE 63 - EXTENSION24

ANNEXE 1 - BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS

ANNEXE 2 - RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

ANNEXE 3 - PRIMES DIVERSES ET INDEMNITÉS REPRÉSENTATIVES DES FRAIS PROFESSIONNELS

**ANNEXE 4 - ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 MODIFIÉ CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective de travail en date du 10 février 1987 concernant les salariés et apprentis des exploitations et entreprises sylvicoles de la Région des PAYS DE LA LOIRE

Avenant n° 1 du 24.03.1988	Salaires au 1.05.88 et 1.09.88 (arrêté d'extension du 30.01.1989 paru au journal officiel du 08.02.1989)
Avenant n° 2 du 24.03.1988	Articles 28 et 50 (arrêté d'extension du 30.01.1989 paru au journal officiel du 08.02.1989)
Avenant n° 3 du 06.07.1989	Salaires au 1.07.89 (arrêté d'extension du 06.04.1990 paru au journal officiel du 24.04.1990)
Avenant n° 4 du 06.03.1990	Salaires au 1.04.90 et 1.09.90 + Annexes III et IV (arrêté d'extension du 26.11.1990 paru au journal officiel du 08.12.1990)
Avenant n° 5 du 19.12.1991	Salaires au 1.07.91 et 1.03.92 (arrêté d'extension du 08.02.1993 paru au journal officiel du 19.02.1993)
Avenant n° 6 du 19.12.1991	Articles 6, 7, 11 bis, 16, 20, 42, 46, 49, 50, 53, 54 et 57 + création d'un article 18 ter (arrêté d'extension du 04.03.1993 paru au journal officiel du 17.03.1993)
Avenant n° 7 du 20.11.1992	Articles 21, 26, 37 et 53 (arrêté d'extension du 23.08.1993 paru au journal officiel du 01.09.1993)
Avenant n° 8 du 20.11.1992	Salaires au 1.12.92 (arrêté d'extension du 23.08.1993 paru au journal officiel du 01.09.1993)
Avenant n° 9 du 23.11.1994	Salaires au 1.12.94 (arrêté d'extension du 31.03.1995 paru au journal officiel du 11.04.1995)
Avenant n° 10 du 07.12.1995	Articles 21-A/ et 28 (arrêté d'extension du 05.06.1996 paru au journal officiel du 12.06.1996)
Avenant n° 11 du 07.12.1995	Salaires au 1.01.96 et 1.09.96 (arrêté d'extension du 05.06.1996 paru au journal officiel du 12.06.1996)
Avenant n° 12 du 10.12.1996	Salaires au 1.01.97 et 1.09.97 (arrêté d'extension du 02.05.1997 paru au journal officiel du 13.05.1997)
Avenant n° 13 du 18.12.1997	Articles 36, 37, 38, 40 et 61 (arrêté d'extension du 24.03.1998 paru au journal officiel du 02.04.1998)
Avenant n° 14 du 18.12.1997	Salaires au 1.01.98 (arrêté d'extension du 24.03.1998 paru au journal officiel du 02.04.1998)
Avenant n° 15 du 02.12.1999	Salaires au 1.01.00 (arrêté d'extension du 12.05.2000 paru au journal officiel du 23.05.2000)
Avenant n° 16 du 22.01.2001	Salaires au 1.01.01 + Annexe III (arrêté d'extension du 25.05.2001 paru au journal officiel du 06.06.2001)
Avenant n° 17 du 23.01.2002	Salaires au 1.01.02 + Annexes III et IV (arrêté d'extension du 29.05.2002 paru au journal officiel du 08.06.2002)
Avenant n° 18 du 29.01.2003	Salaires au 1.01.03 + Annexe III (arrêté d'extension du 16.04.2003 paru au journal officiel du 16.05.2003)
Avenant n° 19 du 25.09.2003	Salaires au 1.10.03 (arrêté d'extension du 30.12.2003 paru au journal officiel du 28.01.2004)
Avenant n° 20 du 25.09.2003	Création d'un paragraphe 3/ à l'article 30 (arrêté d'extension du 30.12.2003 paru au journal officiel du 28.01.2004)
Avenant n° 21 du 27.09.2004	Salaires au 1.10.04 (arrêté d'extension du 08.02.2005 paru au journal officiel du 06.03.2005)
Avenant n° 22 du 27.09.2004	Révision des articles non étendus et actualisation de la convention (arrêté d'extension du 09.03.2005 paru au journal officiel du 01.04.2005)
Avenant n° 23 du 24.06.2005	Salaires au 1.07.05 (arrêté d'extension du 04.11.2005 paru au journal officiel du 18.11.2005)
Accord collectif de prévoyance du 24.06.2005	(arrêté d'extension du 17.01.2006 paru au journal officiel du 27.01.2006)
Avenant n° 24 du 10.03.2006	Article 21 + Salaires au 1.04.06 (arrêté d'extension du 05.07.2006 paru au journal officiel du 17.08.2006)
Avenant n° 25 du 05.09.2006	Abrogation de l'article 27 (arrêté d'extension du 30.05.2007 paru au journal officiel du 13.06.2007)
Avenant n° 26 du 09.11.2007	Salaires au 1.07.07 (arrêté d'extension du 26.05.2008 paru au journal officiel du mois de juin 2008)
Avenant n° 27 du 09.11.2007	Annexe III, primes et indemnités diverses (arrêté d'extension du 17.06.2008 paru au journal officiel du 25.06.2008)
Avenant n° 28 (resté à l'état de projet)	
Avenant n° 29 du 19.01.2011	Salaires au 1.01.2011 (Etendu le 30 avril 2013)

Avenant n° 30 du 29.10.2012	Salaires au 1.07.2012 (arrêté d'extension du 31.05.2013 paru au journal officiel le 28.06.2013)
Avenant n° 31 du 21.01.2013	Salaires au 1.01.2013 (arrêté d'extension du 31.05.2013 paru au journal officiel le 28.06.2013)
Avenant n° 32 du 10.03.2014	Salaires au 1.01.2014 (arrêté d'extension du 06.06.2014 paru au journal officiel du 19.06.2014)
Avenant n° 1 du 02.09.2014 à l'accord du 24.06.2005	Remplacement des articles 1, 4 et 6 (arrêté d'extension du 23.02.2015 paru au journal officiel du 05.03.2015)
Avenant n° 33 du 02.09.2014	Remplacement des articles 20, 50, 51 et 52 (arrêté d'extension du 29.04.2015 paru au journal officiel du 13.05.2015)
Avenant n° 34 du 13.01.2015	Modification du B de l'annexe I (arrêté d'extension du 29.04.2015 paru au journal officiel du 13.05.2015)
Avenant n°35 du 2 juin 2015.....	Classification – Agents de maîtrise (arrêté d'extension du
Avenant n° 36 du 14.01.2016	Salaires au 01.01.2016 (arrêté d'extension du 15.04.2016 paru au journal officiel le 23.04.2016)
Avenant n° 37 du 19.01.2017	Salaires au 01.01.2017 (arrêté d'extension du 04.08.2017 paru au journal officiel le 15.08.2017)
Avenant n° 2 du 04.04.2017 à l'accord du 24.06.2005	Non étendu
Avenant n° 3 du 12.10.2017 à l'accord du 24.06.2005	Révision de l'accord régional du 24/06/2005 sur un régime Prévoyance des Salariés agricoles non condre des Pays de la Loire ('arrêté d'extension du 15.01.2018 paru au Journal officiel du 23.01.2018)
Avenant n° 38 du 25.01.2018	Salaires au 01.01.2018 (arrêté d'extension du 11.05.2018 paru au journal officiel le 19.05.2018)
Avenant n° 39 du 17.01.2019	Salaires au 01.01.2019 (arrêté d'extension du 09.05.2019 paru au journal officiel le 18.05.2019)
Avenant n° 40 du 09.01.2020	Salaires au 01.01.2020 (arrêté d'extension du 28.05.2020 paru au journal officiel le 04.06.2020)
Avenant n° 41 du 08.01.2021	Salaires au 01.01.2021 (arrêté d'extension du 07.05.2021 paru au journal officiel le 15.05.2021)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 10 FEVRIER 1987
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES
RELEVANT DE LA REGION DES PAYS DE LA LOIRE**

---oOo---

En application des dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 modifiée par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, relative à la négociation et au règlement des conflits collectifs du travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- La Direction Régionale de l'Office National des Forêts,
- Le Syndicat des Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de :
 - . Loire-Atlantique,
 - . Maine-et-Loire,
 - . Mayenne,
 - . Sarthe,
 - . Vendée
- Le Syndicat des entrepreneurs forestiers,

d'une part et,

- Le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole,
- Le Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou C.F.T.C.,
- L'Union départementale F.O.,
- Le Syndicat départemental C.G.C. de Maine-et-Loire,

d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le respect de la présente convention ne dispense pas de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment du Code du Travail ainsi que de celles de l'Accord national du 23 décembre 1981 modifié.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises sylvicoles des départements constituant la région des Pays de la Loire (Loire Atlantique, Maine et Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée).

Sont considérées comme exploitations ou entreprises sylvicoles, toutes exploitations ou entreprises dont l'activité principale est la sylviculture et employant du personnel salarié à des travaux liés à cette activité principale.

Sont notamment exclus du bénéfice de la présente convention :

- tous les cessionnaires de bois gisants ou sur pied à titre gratuit ou onéreux ;
- les chefs d'exploitation agricole exerçant à titre secondaire, une activité sylvicole dans les forêts d'autrui, conformément à l'article 1147-2 du Code Rural.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

1/ Les entreprises et exploitations sylvicoles entrant dans le champ d'application de la présente convention ont la faculté d'embaucher des apprentis dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

2/ Les apprentis bénéficient, pendant tout le temps de leur contrat, des mêmes droits sociaux que les autres ouvriers ; ils sont notamment électeurs et éligibles aux instances représentatives du personnel dans les entreprises et exploitations où elles existent.

ARTICLE 3 - AVANTAGES ACQUIS ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

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

2/ Elle ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération annuelle brute d'un salarié payé au temps et recruté par contrat à durée indéterminée.

Cette rémunération s'entend, non seulement des salaires eux-mêmes, mais de toutes primes, gratifications et indemnités ayant le caractère de rémunération, y compris les avantages en nature.

3/ Le cas échéant, une indemnité différentielle sera versée, cas par cas, dans les conditions suivantes :

a) Cas du département de la Sarthe

Pour les ouvriers de ce département, qui bénéficient, actuellement, de salaires supérieurs à ceux prévus à l'annexe I à la présente convention, il sera fixé en Commission Mixte, pour chaque coefficient, un taux horaire distinct du salaire conventionnel régional pour l'année 1987.

Ultérieurement, les ouvriers du département de la Sarthe ne pourront prétendre qu'à la moitié des augmentations de salaires devant intervenir sur le barème régional fixé par l'annexe I, jusqu'au moment où les courbes d'évolution du salaire conventionnel régional (S.C.R.) et du salaire en vigueur dans le département de la Sarthe (S.D.S) se seront rejointes.

A cette date, les ouvriers de la Sarthe ne pourront prétendre qu'au seul salaire conventionnel régional.

Le bulletin de salaire des ouvriers concernés par cette disposition fait apparaître, d'une part, le salaire conventionnel régional et, d'autre part, l'indemnité différentielle (I.D.) versée jusqu'à concurrence du salaire du département de la Sarthe (S.D.S.), soit :

$$I.D. = S.D.S. - S.C.R.$$

Le salaire du département de la Sarthe (S.D.S) n'est qu'une référence provisoire établie par la Commission Mixte tant que cela sera nécessaire ; il n'apparaît pas sur le bulletin de paye.

b) Cas des autres départements

Si, à qualification équivalente certains ouvriers voyaient baisser leur rémunération annuelle brute telle que déterminée au 2/ du présent article, une indemnité différentielle leur serait versée en fin d'année jusqu'à extinction de la différence.

4/ L'ensemble des dispositions transitoires prévues par le présent article ne sont applicables qu'aux ouvriers titulaires d'un contrat de travail en vigueur à la date d'entrée en application de la présente convention.

CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 - PRISE D'EFFET

Elle prend effet à dater du lendemain du jour de son dépôt.

ARTICLE 6 - REVISION

1/ Une demande de révision d'une partie de la présente convention peut être introduite à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte susceptible d'y être substitué.

2/ 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 lui de la notifier aux organisations signataires.

ARTICLE 7 - DENONCIATION

1/ La présente convention peut être dénoncée, par l'une ou l'autre des parties signataires, au terme d'un préavis de trois mois de date à date suivant la procédure prévue à l'article L.132-8 du Code du Travail.

2/ La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'ensemble des organisations signataires et déposée auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Maine-et-Loire.

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

4/ La convention dénoncée reste applicable pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation, sauf accord des parties.

CHAPITRE III - INTERPRETATION ET REGLEMENT DES CONFLITS

ARTICLE 8 - INTERPRETATION

1/ 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.

Elle est composée en tout état de cause, d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés.

2/ La Commission prend ses décisions à la majorité relative des organisations représentées ; ses décisions s'imposent à l'ensemble des parties signataires.

3/ Le procès-verbal de la réunion est transmis aux membres de la Commission Mixte et déposé auprès du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

ARTICLE 9 - CONCILIATION - MEDIATION ET ARBITRAGE

1/ Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de l'interprétation, de la révision ou du renouvellement de la convention, peuvent être portés devant la Commission Régionale de Conciliation conformément aux articles L.523-1 et suivants du Code du Travail.

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

CHAPITRE IV - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

1/ 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.

2/ 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 promotion et avancement, de salaires applicables en rémunération du travail effectué, et d'avantages sociaux, ou encore en matière de discipline, de licenciement, ou à l'occasion de la formation professionnelle.

3/ 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.

4/ 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.

5/ 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 intérêts.

6/ 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 un accord entre les parties.

Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

7/ 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 11 - DELEGUES SYNDICAUX

1/ 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 ou d'exploitation sylvicole.

2/ Dans les entreprises employant entre onze et quarante-neuf salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

3/ Le délégué syndical bénéficie dans l'exercice de ses fonctions des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel. En cas de licenciement, l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail est requise, conformément aux dispositions de l'article L.412-18 du Code du Travail.

4/ Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical dispose de dix heures par mois non cumulables. Ces heures sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme telles.

5/ 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 11 bis - NEGOCIATION SYNDICALE - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

1/ 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 collective.

Le salarié doit porter à la connaissance de l'employeur, la date de la commission, au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

Un représentant par organisation syndicale de salariés, représentative dans le champ d'application de la convention, aura droit au maintien de leur rémunération pendant le temps nécessaire pour la tenue à ANGERS, de toute commission prévue par la présente convention et à des indemnités de déplacement, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise ou une exploitation entrant dans le champ d'application de la présente convention. ()*

Une même organisation syndicale de salariés ne peut désigner plus d'un représentant par département au sein de la même entreprise ou exploitation.

2/ L'ordre du jour de la commission est arrêté, d'un commun accord, entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires, sauf en ce qui concerne les réunions annuelles et quinquennales obligatoires.

3/ Les chefs d'entreprise assurent la rémunération des salariés et le remboursement de leurs déplacements, le règlement pouvant être couvert par eux-mêmes ou par les organismes compétents, sur les bases de l'annexe IV.

Ces sommes pourront faire l'objet d'une révision au cours de la réunion annuelle.

ARTICLE 12 - DROIT DE GREVE

Le droit de grève s'exerce dans les limites prescrites par la constitution.

CHAPITRE V - REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 13 - DELEGUES DU PERSONNEL

1/ Il est constitué, dans chaque entreprise ou exploitation d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel conformément aux conditions fixées par les articles L.421-1 et suivants et R.420-1 et suivants du Code du Travail.

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

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

3/ Les délégués du personnel sont reçus par l'employeur ou son représentant, sur leur demande. En outre, ils sont reçus collectivement au moins une fois par mois.

Les délégués doivent faire connaître à l'employeur, au moins deux jours avant la date de la réunion, l'objet de leur demande.

4/ Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit de quinze heures par mois au maximum, non cumulables.

Ces heures sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme telles.

ARTICLE 14 - COMITE D'ENTREPRISE

1/ Dans les entreprises ou exploitations employant au moins cinquante 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 définies par le titre III du Livre quatrième du Code du Travail.

2/ Le montant de la contribution versée, chaque année, par l'employeur, pour financer les institutions sociales et le fonctionnement 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.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI, L'EMBAUCHAGE ET LA REINTEGRATION
--

ARTICLE 15 - CONDITIONS PREALABLES A L'EMBAUCHE

1/ Les employeurs font connaître leurs besoins en main d'œuvre, à la mairie, au bureau de l'Agence Nationale pour l'Emploi, à des organismes gérés paritairement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, et à des associations, s'ils sont agréés à cet effet par l'Etat ou s'ils ont passé convention avec l'Agence, conformément aux dispositions de l'article L.311-1 du Code du Travail.

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

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

4/ 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.

5/ L'âge d'admission aux travaux sylvicoles 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 départemental 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 (ex 17) - CONDITIONS DE SALARIAT

La sous-traitance par un salarié est interdite.

Si, nonobstant cette disposition, le salarié faisait effectuer tout ou partie de son contrat par d'autres personnes, sans l'accord écrit de l'employeur, la responsabilité de ce dernier serait dérogée.

Cette clause figure, obligatoirement, dans le contrat de travail individuel prévu à l'article 18 ci-dessous.

ARTICLE 17(ex 18) - CONTRAT DE TRAVAIL

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

2/ Ce contrat fait expressément référence à la présente convention ainsi qu'aux accords d'entreprises éventuels et au deuxième alinéa de l'article 17 ci-dessus.

3/ Ce contrat précise, en outre, obligatoirement :

- la durée du contrat
- la date d'effet
- la période et les conditions d'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 du travail
- la rémunération convenue.

4/ Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les articles L.122-1 à L.122-3-17-1 du Code du Travail.

5/ Un contrat de travail particulier, dit contrat de chantier, et conclu en application de l'article L.122-1-1-paragraph 3, peut être proposé.

Ce contrat précise obligatoirement :

- la nature exacte et précise des travaux à effectuer,
- la localisation et l'importance des travaux,
- la date de début du chantier,
- la durée minimale du contrat,
- la durée de la période d'essai,
- la date ultime d'achèvement du chantier,
- les conditions de rémunération,
- les conditions relatives à la sécurité du travail.

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

ARTICLE 18 - EMPLOI DES SALARIES REMUNERES A LA TACHE

L'emploi des salariés rémunérés à la tâche sera subordonné à la signature d'un contrat de chantier établi préalablement à son début d'exécution et précisant la nature, le délai, la localisation et les quantités de travaux à effectuer, ainsi que le barème de rémunération, qui fixera le taux et les unités à appliquer.

Le contrat mentionnera, à titre indicatif, le nombre estimé d'heures de travail nécessaires et le salaire horaire minimum correspondant, par application de la présente convention.

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS SPECIALES AUX FEMMES

Les discriminations fondées sur le sexe sont interdites, notamment en matière d'embauche, d'affectation, de rémunération, de formation, de qualification et de promotion professionnelle ou de mutation.

ARTICLE 20 - PERIODE D'ESSAI

1/ Durée de la période d'essai

Lors de l'embauche, et sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé conclu à l'essai dans les conditions suivantes :

a) Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois maximum.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois.

Les parties peuvent toujours convenir de durées inférieures, soit par voie contractuelle, soit par accords d'entreprise.

b) Contrats à durée déterminée

La durée de la période d'essai est déterminée par l'article L.1242-10 du code du travail.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et d'1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2/ Rupture de la période d'essai

Durant la période d'essai, l'engagement peut être rompu par l'une ou l'autre des parties à condition de respecter un délai de prévenance :

a) Rupture à l'initiative du salarié

Le délai de prévenance est de 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

b) Rupture à l'initiative de l'employeur

Si le salarié est en contrat à durée déterminée avec une période d'essai inférieure à 1 semaine : pas de délai de prévenance.

Si le salarié est en contrat à durée déterminée avec une période d'essai supérieure ou égale à 1 semaine ou s'il est en contrat à durée indéterminée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

c) Dispositions communes

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

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

CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 21 modifié par avenant N°35 du 2 juin 2015 – déposé - en attente d'extension

ARTICLE 21 - DEFINITION DES NIVEAUX PROFESSIONNELS

A/ Les salariés (hommes et femmes) visés par la présente convention sont classés par niveau professionnel dans les conditions suivantes :

Article 21-1 - OUVRIERS

Niveaux professionnels
<u>NIVEAU I</u>
Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.
<u>NIVEAU II</u>
Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.
<u>NIVEAU III</u>
Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier avec un contrôle a posteriori. Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. A la capacité d'encadrer un niveau I ou II.
<u>NIVEAU IV</u>
Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.

Article 21-2 - AGENTS DE MAITRISE

Le salarié se voit confier l'ensemble des responsabilités techniques et humaines pour l'encadrement d'un groupe de salariés.

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

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, transmet les instructions, apporte appui technique et méthodes nécessaires à l'exécution du travail dans le respect des 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.

Niveaux professionnels
<p style="text-align: center;"><u>NIVEAU I</u></p> <p>Il organise les travaux et y participe si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.</p>
<p style="text-align: center;"><u>NIVEAU II</u></p> <p>Il peut prendre des initiatives, apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne</p>

B/

1/ L'employeur est responsable de la décision de classification professionnelle.

2/ Le reclassement dans la nouvelle grille de classification s'effectue après examen de la situation de chaque salarié au cours d'un entretien individuel intervenant dans le mois suivant l'application de l'accord.

Le reclassement consécutif à l'application du présent avenant ne pourra en aucun cas conduire à une réduction du salaire de base ou à une modification des modalités de rémunération.

Le reclassement donne lieu à notification écrite.

3/ Le niveau professionnel des ouvriers à l'embauche est apprécié en priorité sur la base de la valeur professionnelle lorsque celle-ci est connue, et de surcroît ou à défaut sur la base des niveaux acquis par l'expérience professionnelle et/ou les diplômes éventuellement possédés.

Pour certains emplois de qualification spécifique (ex. mécanicien,...) la possession des diplômes correspondant à cette qualification pourra être exigée.

4/ La promotion d'un ouvrier dans un niveau supérieur pourra être subordonnée à l'obligation d'accomplir une formation devant conduire à la reconnaissance de la qualification postulée.

En cas de refus par le salarié d'accomplir la formation exigée par l'employeur, il sera réputé avoir refusé la promotion proposée.

5/ Les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel avec l'employeur régulièrement et au moins tous les 2 ans. Cet entretien est notamment destiné à vérifier le classement du salarié au regard de la grille des niveaux professionnels.

Il intervient à l'occasion de l'entretien prévu par l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la Formation Professionnelle en Agriculture afin de favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et pour leur permettre d'être acteur dans leur évolution professionnelle. »

ARTICLE 22 - CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATEGORIE

1/ Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification professionnelle conservent le salaire correspondant à leur catégorie professionnelle.

2/ Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification perçoivent le salaire correspondant à cette catégorie pendant le temps où ils y sont employés.

Au bout de 6 mois d'occupation continue d'un emploi de catégorie supérieure, l'intéressé est, soit promu avec son accord dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son ancien emploi.

Lorsque le surclassement d'un ouvrier a pour objet de remplacer temporairement un salarié absent, pour cause de maternité, maladie ou accident, la règle précédente ne s'applique qu'à l'issue de la période de remplacement.

3/ La promotion du salarié, à l'issue du remplacement, peut être soumise à l'obligation de formation prévue à l'article précédent, dans les mêmes conditions.

Dans ce cas cependant, la nouvelle qualification produit ses effets immédiatement.

La promotion accordée en application du présent article pourra être remise en cause en cas d'échec au contrôle des connaissances propres à la formation suivie, lorsque celle-ci aura été exigée par l'employeur.

Dans cette hypothèse, le salarié est alors réintégré dans son ancienne classification.

En cas de refus par le salarié d'accomplir la période de formation exigée par l'employeur, il sera réputé avoir refusé la promotion proposée et l'employeur sera alors libre de pourvoir l'emploi disponible.

CHAPITRE VIII - SALAIRES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

ARTICLE 23 - MONTANT DU SALAIRE

Les salaires des ouvriers rémunérés au temps sont mentionnés à l'annexe I de la présente convention.

Les salaires fixés par la présente convention sont des minima ; les parties peuvent convenir de conditions plus avantageuses, soit par accord d'entreprise, soit par voie contractuelle.

ARTICLE 24 - EGALITE DES SALAIRES

1/ Salaire des femmes

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

2/ Salaire des étrangers

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

ARTICLE 25 - 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 dix-huit ans et de capacité physique normale subit un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;

- 10 % entre 17 et 18 ans.

A capacité et rendement équivalents à ceux d'un adulte, cet abattement est supprimé.

Cet abattement est également supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, objet de la présente convention.

ARTICLE 26 - REMUNERATION DES APPRENTIS

La rémunération des apprentis est fixée conformément à l'article D.117-1 du Code du Travail ; elle figure à l'annexe II de la présente convention.

ARTICLE 27 – (réservé)

ARTICLE 28 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Sous réserve qu'il justifie d'un an de présence dans l'entreprise ou l'exploitation sylvicole, le salarié, en cas de maladie ou d'accident, a droit à des indemnités dans les conditions ci-après :

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux de garantie
1 à 8 ans	45 jours	90 %
8 à 13 ans	60 jours	90 %
13 à 18 ans	75 jours	90 %
18 à 23 ans	90 jours	90 %
23 à 28 ans	105 jours	90 %
28 à 33 ans	120 jours	90 %
Plus de 33 ans	135 jours	90 %

- à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle,

- à compter du 4ème jour d'absence, en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou de trajet.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait gagné s'il avait continué à travailler.

Ces indemnités ne seront versées qu'au vu des documents délivrés par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, portant indication des indemnités journalières versées.

ARTICLE 29 - REVISION DES SALAIRES

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

La négociation comporte l'examen des points prévus à l'article L.132-12 du Code du Travail, dans les conditions fixées par ce dernier. Les documents seront adressés par les organisations d'employeurs au moins 15 jours avant la réunion.

ARTICLE 30 - PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté s'ajoutant à la rémunération mensuelle est versée aux salariés dans les conditions suivantes.

Son taux est fixé à :

- 1 % après 3 ans de service dans l'entreprise,
- 2 % après 6 ans de service dans l'entreprise,
- 3 % après 9 ans de service dans l'entreprise,
- 4 % après 12 ans de service dans l'entreprise,
- 5 % après 15 ans de service dans l'entreprise.

ARTICLE 31 - INDEMNITES REPRESENTATIVES DES FRAIS PROFESSIONNELS

Des indemnités de panier et des indemnités kilométriques de déplacement sont accordées aux salariés amenés respectivement à déjeuner sur les chantiers ou à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à l'exclusion du trajet entre le domicile et le lieu normal d'embauche.

Le montant de ces indemnités est fixé en annexe III à la présente convention.

CHAPITRE IX - PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 32 - MODALITES DE REGLEMENT

1 - Le paiement des salaires est effectué par versement au compte bancaire ou postal de chaque salarié au moins une fois par mois et, au plus tard, dans un délai de 6 jours ouvrables suivant les mois de référence.

L'ouvrier quittant l'établissement en cours de mois reçoit son salaire dans un délai de 6 jours ouvrables après la date de son départ.

Des acomptes peuvent être versés sur demande du salarié.

2 - Le règlement des travaux à la tâche s'effectue après réception des travaux. Celle-ci pourra être faite une fois par mois, et le règlement aura lieu dans la huitaine qui suit, sur la base minimum 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 et dans le délai maximal d'un mois.

Le versement des acomptes, qui seraient demandés en cours de mois, par le salarié, ne sera fait qu'après réception partielle des travaux effectivement réalisés dans les mêmes conditions que ci-dessus (80 %).

ARTICLE 33 - BULLETIN DE PAIE

Lors de chaque règlement, l'employeur remet obligatoirement au salarié une pièce justificative dite "bulletin de paie".

Cette pièce est conforme aux dispositions de l'article R.143-2 du Code du Travail.

Le bulletin de paie des ouvriers tâcherons comporte, outre les mentions obligatoires, le montant des primes accordées, la rémunération des jours fériés et, éventuellement, des congés payés.

CHAPITRE X - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES

ARTICLE 34 (ex 35) - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La durée normale du travail effectif d'un salarié est fixée par l'article L.713-2 du Code Rural et par l'accord national du 23 décembre 1981 étendu.

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 4 jours est possible dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 35 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Les heures de travail réellement effectuées par un salarié ne peuvent excéder 10 heures par jour, sauf dispositions particulières prévues par les textes susvisés.

La durée maximale hebdomadaire de travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives et 48 heures sur une semaine isolée, sauf dérogation dans les conditions fixées à l'article L.713-13 du Code Rural.

Les heures de travail réellement effectuées par un salarié ne peuvent excéder 1940 ou 2000 heures par an, dans les conditions fixées à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié annexé à la présente convention collective. Ce maximum est réduit à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Les heures de travail réellement effectuées par l'ensemble des salariés de l'exploitation ou de l'entreprise sylvicole ne peuvent excéder, en moyenne, par salarié au cours d'une année les limites et conditions fixées à l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié annexé à la présente convention collective.

ARTICLE 36 - MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La modulation de la durée du travail est régie par les dispositions de l'article 10.4 et de l'annexe II de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié annexés à la présente convention collective.

ARTICLE 37 - RECUPERATION

Conformément aux dispositions de l'article 6-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié :

1/ Les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail dans tout ou partie d'une entreprise ou d'une exploitation sylvicole peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

- pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;

- pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;

- pour intempéries dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

2/ Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par périodes de douze mois consécutifs débutant le 1er juillet.

Ce quota peut être porté à 100 heures en cas d'intempéries hivernales.

3/ Les heures de récupération ci-dessus définies ne sont pas des heures supplémentaires et sont rémunérées dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la 50ème heure incluse taux normal
- au-delà, soit :
 - . récupérer l'intégralité des heures avec majoration de 25 %
 - . récupérer à raison de 80 % des heures perdues sans majoration.

Ces majorations peuvent, avec accord entre les parties, être transformées en heures de repos dans les mêmes proportions.

4/ Le salaire sera garanti pendant la période d'intempéries à titre d'avance.

ARTICLE 38 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

1/ Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées :

- soit au-delà de la durée normale hebdomadaire du travail,
- soit, le cas échéant, au-delà des heures de récupération prévues à l'article précédent.

2/ Justification

La décision de recourir à des heures de travail supplémentaires est prise par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise ou de l'exploitation sylvicole, notamment dans les cas suivants :

- exécution de travaux urgents liés à la nécessité de protéger, de défendre ou de reconstituer la forêt,
- achèvement de travaux sylvicoles en période favorable,
- achèvement d'un chantier quelconque dans des délais imposés par des tiers

3/ Rémunération

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les 8 premières heures hebdomadaires,
- 50 % pour les heures suivantes.

ARTICLE 39 - REPOS COMPENSATEUR

Les salariés effectuant des heures supplémentaires ont droit à un repos compensateur déterminé dans les conditions suivantes :

Le salarié qui effectue au cours de la période annuelle plus de 1860 heures de travail réel a droit à un repos compensateur payé, à prendre au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, en accord avec l'employeur.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- 1861 à 1900 heures de travail par an 1 jour
- 1901 à 1940 heures de travail par an 2 jours
- 1941 à 2000 heures de travail par an 3 jours.

La période annuelle de référence s'entend du 1er juin au 31 mai comme en matière de droits à congés annuels.

Ce système de repos compensateur est applicable à toutes les entreprises et exploitations sylvicoles sans condition d'effectif.

ARTICLE 40 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES

1/ Les documents de service internes à chaque entreprise ou exploitation sylvicole, où sont consignées les heures de travail effectuées par chaque salarié sont tenus à la disposition des intéressés ainsi que des agents de contrôle et des délégués du personnel, le cas échéant.

Ils sont conservés pendant 5 ans.

2/ Ces documents permettent la récapitulation :

- des heures normales de travail effectif,
- des heures supplémentaires,
- des heures de récupération,
- du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle,
- des différentes formes de congé en les distinguant (congés annuels, repos compensateur ...).

ARTICLE 41 - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

1/ Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimum de 24 heures consécutives auxquelles il doit être ajouté les heures consécutives du repos quotidien. Il doit être donné le dimanche, conformément à l'article L714-1 du Code Rural.

2/ Les salariés des entreprises et exploitations sylvicoles dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de 2 jours, consécutifs ou non, de repos.

3/ Le repos hebdomadaire du dimanche et des jours fériés peut être suspendu en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas d'urgence (incendie notamment ...) dans la limite de six fois par an.

Cette disposition n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Cette suspension 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.

4/ Le travail du dimanche donne lieu à un repos d'une durée égale au repos supprimé.

En outre, les heures de travail effectuées dans ces conditions donnent lieu à une majoration de 50 %. Elle ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Les mêmes dispositions sont applicables aux jours fériés et au travail de nuit (21 h à 6 h).

5/ Les heures effectuées en application de cet article ne rentrent pas dans le calcul du contingent d'heures supplémentaires autorisées au titre de la présente convention.

ARTICLE 42 - JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

1/ Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise ou dans l'exploitation.

2/ 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 décision de l'employeur.

3/ Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date à 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.

4/ 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 paye.

ARTICLE 43 - REGIME DES ABSENCES

1/ 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.

2/ L'employeur ne peut refuser l'autorisation d'absence lorsque le salarié est réquisitionné ou régulièrement convoqué pour participer à une activité prévue par un texte législatif et réglementaire.

Le temps perdu est soit déduit du salaire mensuel de l'ouvrier, soit récupéré dans les conditions déterminées avec l'employeur.

3/ 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.

4/ Toute absence non autorisée ou non justifiée pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire dans les formes prévues par la loi.

ARTICLE 44 - CONGES ANNUELS PAYES

a) Régime des congés ordinaires

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

La période de référence visée à l'article L.223-2 du Code du Travail est fixée du 1er juin au 31 mai.

La période des congés payés visée à l'article L.223-7 du Code du Travail est fixée du 1er mai au 31 octobre.

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.

b) Congés des jeunes travailleurs

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.

c) Fractionnement du congé annuel

La durée du congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Lorsque le congé principal est fractionné, il est attribué :

- 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre des jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours de congés supplémentaires lorsqu'il est au moins égal à 6 jours.

ARTICLE 45 - CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

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

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant (y compris pour les partenaires liés par un PACS),
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère,
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur,
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

2/ Ces jours d'absence 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 ouvriers tâcherons, l'indemnisation de chaque jour d'absence est égale à 4 % de la rémunération du mois considéré, hors frais de mécanisation.

ARTICLE 46 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Des congés pour la formation économique, sociale et syndicale peuvent être accordés aux salariés qui en font la demande, dans les conditions prévues aux articles L.451-1 et suivants du Code du Travail.

Ces congés ne peuvent avoir une durée inférieure à 2 jours ni supérieure à 12 jours ouvrés. Cette durée est portée à 18 jours pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ainsi que pour les animateurs et les responsables de ces stages.

Ces congés ne donnent lieu à une rémunération par l'employeur que dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, dans les conditions fixées à l'article L.451-1, alinéa 2 du Code du Travail.

ARTICLE 47 - CONGE INDIVIDUEL 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 48 - AUTRES CONGES

1/ Congé parental d'éducation

Ce congé peut être accordé à tout salarié dans les conditions prévues aux articles L.122-28-1 et suivants du Code du Travail.

2/ Congé pour la création d'entreprise

Ce congé peut être accordé à tout salarié qui se propose de créer ou de reprendre une entreprise, dans les conditions prévues aux articles L.122-32-12 à L.122-32-16 et L.122-32-22 à L.122-32-28 du Code du Travail.

3/ Congé sabbatique

Ce congé peut être accordé à tout salarié dans les conditions prévues aux articles L.122-32-17 à L.122-32-28 du Code du Travail.

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 49 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite bénéficie du paiement d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté 1/2 mois de salaire
- après 15 ans d'ancienneté 1 mois de salaire
- après 20 ans d'ancienneté 1,5 mois de salaire
- après 30 ans d'ancienneté 2 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois.

ARTICLE 50 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

1/ Préavis de rupture

a) Durée du préavis

En dehors de la période d'essai dont les conditions de rupture sont prévus par l'article 20 de la présente convention, le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment, à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve du respect d'un préavis de rupture.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, la durée de ce préavis est fixée comme suit :

ANCIENNETE	CAS GENERAL	TRAVAILLEURS HANDICAPES *
Inférieure à 6 mois	15 jours	1 mois
Comprise entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois	2 mois
D'au moins 2 ans	2 mois	3 mois

* + mutilés de guerre et assimilés

En cas de démission, le préavis est fixé comme suit, en fonction de l'ancienneté et de la qualification du salarié :

SALARIE DE NIVEAU	MOINS DE 6 MOIS	PLUS DE 6 MOIS
I	15 jours	1 mois
II	15 jours	1 mois
III	1 mois	2 mois
IV	1 mois	3 mois

b) Obligations des parties pendant la durée du préavis

. Obligations ordinaires

La notification du préavis n'ayant pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin, celui-ci continue à produire tous ses effets vis-à-vis des parties jusqu'à l'expiration du préavis.

Il en découle notamment, et de façon non limitative, les obligations suivantes :

- pour l'employeur, de fournir le travail convenu et de verser la rémunération correspondante,
- pour le salarié, d'exécuter le travail prévu dans les conditions convenues au contrat.

. Obligations particulières

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de laisser au salarié concerné des autorisations d'absence pour recherche d'emploi.

La durée de ces autorisations d'absence est fixée par l'usage à 2 heures par jour.

Par accord conclu entre les parties, tout ou partie de ces autorisations d'absence peuvent être cumulées sur la semaine ou le mois.

c) Dispense de l'exécution du travail pendant le préavis

En cas de licenciement, l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter le préavis.

Lorsqu'il n'est pas travaillé à la demande de l'employeur, le préavis ouvre droit à une indemnité compensatrice correspondant au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il l'avait effectué.

En cas de démission, l'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter son préavis, auquel cas le salaire dû pendant cette période doit lui être versé.

Le préavis non travaillé à l'initiative du salarié donne lieu à une indemnité compensatrice de préavis au profit de l'entreprise correspondant à sa durée, sauf convention contraire.

2/ Procédure de rupture hors motif économique

La rupture du contrat de travail envisagée par l'employeur donne lieu au strict respect des procédures prévues par la loi, et notamment la convocation de l'intéressé à un entretien préalable, avant toute notification de la décision, dans les conditions définies aux articles L.1232-2 et suivants du code du travail.

Lorsqu'il y a des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition (inspection du travail, mairie, site internet de la DIRECCTE).

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

ARTICLE 51 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

1/ Conditions de la rupture

a) Cessation de plein droit

Sous réserve du cas particulier prévu à l'article L. 1242-9 du code du travail, les contrats à durée déterminée cessent de plein droit lors de l'arrivée du terme indiqué sur le contrat initial, ou sur le contrat renouvelé ou lorsque l'objet pour lequel le contrat a été conclu est réalisé.

b) Autres cas de rupture

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'accord des parties, en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail (article L.1243-1 du code du travail).

Il peut en outre être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions fixées à l'article L.1243-2 du code du travail.

2/ Indemnité de fin de contrat

Sauf exceptions énoncées ci-dessous (prévues par l'article L.1243-10 du code du travail), une indemnité de fin de contrat est due au salarié, dont le montant est égal à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 (emplois à caractère saisonnier) ou de l'article L. 1242-3 (emplois créés au titre des dispositions légales ou réglementaires visant à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou visant à assurer au salarié un complément de formation professionnelle) ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire au sein de l'entreprise, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

ARTICLE 52 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise (article L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : $1/5^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté,
- à partir de dix ans d'ancienneté : $1/5^{\text{ème}}$ de mois d'ancienneté + $2/15^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Exemple : pour un salaire de référence de 1 800 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$(1\ 800\ \text{€} / 5) \times 12 + (1\ 800\ \text{€} \times 2/15) \times 2^* = 4\ 320\ \text{€} + 480\ \text{€} = 4\ 800\ \text{€}$$

** 2 correspond aux deux années effectuées au-delà de 10 ans.*

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le $1/3$ des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que "prorata temporis".

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

Conformément à l'article L.1226-14 du code du travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 du même code.

ARTICLE 53 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE ET

ACCIDENT DU TRAJET

Il n'est procédé à aucun licenciement pour cause de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident du trajet dès lors que le certificat médical d'arrêt de travail a été régulièrement fourni à l'employeur, que l'aptitude du salarié à reprendre son travail a été reconnue et que la durée de l'absence n'excède pas six mois.

Au-delà du terme de six mois, à condition que la bonne marche de l'entreprise le rende nécessaire d'une part, qu'il y ait nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade dont l'absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise d'autre part, l'employeur peut rompre le contrat de travail sous réserve de respecter la procédure habituelle de licenciement. 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.

Les délais sont portés à douze mois en cas d'accident de trajet.

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

ARTICLE 54 - 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, il ne sera procédé à aucun licenciement pour accident ou maladie 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 similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'impossibilité de reprendre le salarié accidenté constatée après application de la procédure prévue à l'article L.241-10-1 et L.122-32-5 du Code du Travail doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de celle prévue à l'article 53 ci-dessus, 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 survenance du terme du contrat à durée déterminée apprécié à la date ultime du renouvellement possible.

ARTICLE 55 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE OU D'ADOPTION

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

ARTICLE 56 - CERTIFICAT DE TRAVAIL ET ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

1/ Certificat de travail

L'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, un certificat de travail conformément aux dispositions de l'article L.122-16 du Code du Travail.

Ce document mentionne sa date d'entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou le cas échéant des emplois successivement occupés ainsi que des périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

2/ Attestation de cessation de travail

A la demande du salarié quittant, volontairement ou par suite de congédiement, son emploi, l'employeur est tenu de délivrer une attestation pour lui permettre de retrouver du travail.

Ce document doit mentionner la date à laquelle le salarié devient libre de tout engagement.

CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES SALARIES

ARTICLE 57 - SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

1/ Toutes mesures doivent être prises pour assurer la santé et la sécurité du personnel en application des articles L.230-1 et suivants du Code du Travail et des règlements pris pour leur application.

2/ 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 ont été amenés à suspendre le travail.

ARTICLE 58 - EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

1/ Port des équipements

Après évaluation des risques et lorsque les mesures d'organisation, le choix des procédés de travail et les mesures de protection collective ne sont pas suffisants pour assurer la sécurité ou préserver la santé des travailleurs, l'employeur doit mettre les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés à la disposition des travailleurs

Conformément aux dispositions de l'articles R.233-1 du Code du Travail, les travailleurs effectuant, même à titre accessoire des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhoupage, de débardage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes doivent notamment porter un casque, une protection pour les yeux, des protections auditives, des gants, des vêtements anti-coupure ainsi que des chaussures ou bottes de sécurité appropriés aux travaux à effectuer.

Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement accédant aux chantiers et exposés aux mêmes risques. Les travailleurs doivent également disposer sur le chantier d'une trousse.

2/ Fourniture de l'équipement

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail appropriés sont fournis gratuitement et personnellement à chaque travailleur par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacement nécessaires.

L'employeur doit également en faire respecter le port.

ARTICLE 59 - COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

1/ Dans les entreprises et exploitations occupant au moins cinquante salariés, des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont constitués en application des articles L.236-1 et suivants du Code du Travail.

2/ Les représentants du personnel ouvrier au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail disposent d'un crédit de cinq heures par mois au maximum, non cumulables, pour l'exercice de leurs fonctions.

Ces heures sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme telles.

3/ La formation des membres du C.H.S.C.T. est assurée dans les conditions prévues à l'article L.236-10 du Code du Travail.

CHAPITRE XIV - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

ARTICLE 60 - REGIME DE RETRAITE

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 œuvre (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.

Tout employeur doit adhérer pour ses salariés à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministre 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.

ARTICLE 61 - REGIME DE PREVOYANCE

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance, institués par la convention collective 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 leur 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 des conventions collectives concernées.

CHAPITRE XV - DEPOT ET EXTENSION

ARTICLE 62 - DEPOT

Un exemplaire de la présente convention doit être remis à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires déposés au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles à ANGERS.

ARTICLE 63 - EXTENSION

Les parties signataires de la présente convention conviennent d'en demander l'extension à toutes les exploitations et entreprises sylvicoles entrant dans son champ d'application.

FAIT A ANGERS, le 10 Février 1987.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Direction Régionale de l'Office National des Forêts,

M. BALLU

- Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de Loire-Atlantique,

M. de BERG

- Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de Maine-et-Loire,

M. du BOULLAY

- Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de la Mayenne,

M. de FEYDEAU

- Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de la Sarthe,

M. de MONTGASCON

- Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs de la Vendée,

M. POIRIER COUTANSAIS

- Pour le Syndicat des Entrepreneurs Forestiers,

M. RUAULT

- Pour le Syndicat départemental C.F.D.T. des salariés de la production agricole,

M. PALUSSIÈRE

- Pour le Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou C.F.T.C.,

M. COMTE

- Pour l'Union départementale F.O.,

M. PAUL

- Pour le Syndicat départemental C.G.C. de Maine-et-Loire,

M. CAM

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 21 ET 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

AVENANT 41 du 8 JANVIER 2021

A – Modalités de fixation des salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux professionnels sont fixés comme suit, par référence au salaire applicable au **niveau I** :

Niveau II : + 4 % par rapport au niveau I

Niveau III : + 8 % par rapport au niveau I

Niveau IV : + 16 % par rapport au niveau I

B – Montants des salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux professionnels ressortent, après arrondissement, à :

NIVEAUX	SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS (151 h 67) AU 1 ^{er} janvier 2021	
NIVEAU I	10,36 €	1 571,27 €
NIVEAU II	10,79 €	1 636,49 €
NIVEAU III	11,19 €	1 697,15 €
NIVEAU IV	12,01 €	1 821,52 €
AGENTS DE MAITRISE		
NIVEAU I	12,86 €	1 950,44 €
NIVEAU II	13,68 €	2 074,80 €

REMUNERATION DES APPRENTIS

(Articles D 117.1, 2 et 3 du Code du Travail)

ANNEE DE CONTRAT	TAUX en % du S.M.I.C.		
	de moins de 18 ans	de 18 à 20 ans	de plus de 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 si celui-ci est supérieur au SMIC.

PRIMES DIVERSES ET INDEMNITES REPRESENTATIVES DES FRAIS PROFESSIONNELS

(Avenants n° 27 du 09.11.2007 et n° 18 du 29.01.2003)

1/ PRIMES DIVERSES

a - Prime d'élagage

0,47 € de l'heure

b - Prime pour travaux de pulvérisation

0,27 € de l'heure

2/ INDEMNITES REPRESENTATIVES DES FRAIS PROFESSIONNELS

(Avenant n° 27 du 09.11.2007) Indemnité de panier 2 M.G. (*)

Indemnité kilométrique 0,26 € / Km

ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 MODIFIÉ
CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

**Dispositions des articles 8.4, 8.5, 10.4 et de l'annexe II dudit accord
cités dans les nouveaux articles 35 et 36 de la convention collective.**

(Avenant n° 22 du 27.09.2004)

---oOo---

Article 8.4 - Durée maximale annuelle (R_1)

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures.

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

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

(R_1) Sous réserve du respect des dispositions de l'article L.713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).

Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

§1.- Principe de l'annualisation

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

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

§2.- Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II du présent accord

§3.- Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67ème de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

§4.- Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67^{ème} du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

Annexe II

Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail

Pour la mise en œuvre de l'annualisation de la durée du travail prévue au chapitre 10 du présent accord, les employeurs doivent respecter les dispositions de la présente annexe.

I. Principe de l'annualisation

Dans les exploitations et entreprises agricoles relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être annualisée conformément aux dispositions de l'article 10.4 du présent accord, afin d'adapter la durée du travail à la nature de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler "heures de modulation" les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et "heures de compensation" les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

II. Mise en œuvre de l'annualisation

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe ...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

III. Programmation indicative de l'annualisation

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

IV. Modification du programme d'annualisation

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation",

- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :

- * au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
- * au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

V. Compte individuel de compensation

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 10.4 du présent accord.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de "compensation" prises est supérieur au nombre d'heures de "modulation" effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;

- l'excès d'heures de "compensation" prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

VI. Annualisation et chômage partiel

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.