

**Avenant n° 3 du 18 octobre 2023 à l'accord collectif du 1er avril 2021
pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés
des départements de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des
Vosges, complétant la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020
- IDCC 7025 -**

Entre :

Les organisations professionnelles signataires du présent accord :

- Les Entrepreneurs Des Territoires Lorraine ;
- Le Syndicat « Forestiers Privés de Meurthe-et-Moselle » ;
- Le Syndicat « Forestiers Privés de la Meuse » ;
- Le Syndicat « Forestiers privés de la Moselle » ;
- Le Syndicat « Forestiers privés des Vosges » ;

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national :

- La Fédération CFTC de l'agriculture ;
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes – FO ;
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles / CFE-CGC ;
- L'Union Professionnelle Régionale Agroalimentaire CFDT Grand Est ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant territorial fait suite à la modification du champ d'application de la convention collective du 11 mars 2016 - IDCC 8415 - intervenue par la signature de l'avenant n° 7 en date du 12 avril 2022.

De plus, par les modifications apportées aux articles 9, 16, et 18 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021, il répond aux observations formulées par la sous-commission d'extension du 28 octobre 2021.

Enfin, il introduit l'ajout d'un nouvel article 21 bis.

ARTICLE 1 : Modification des articles 9, 16 et 18 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021

L'article 9 est ainsi modifié :

Article 9 – Emploi des jeunes travailleurs »

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve du respect des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance, et, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'article R 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans.

L'article 16 est ainsi modifié :

« Article 16 - Equipements de sécurité »

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :

- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité
- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :

- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci répond aux normes requises.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

L'article 18 est ainsi modifié :

« Article 18 – Contrat de travail forestier »

Contrat du personnel à la tâche : Contrat de coupe

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

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

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération ;
- en application du décret 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

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

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier.

ARTICLE 2 : Ajout d'un article 21 bis à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Article 21 bis – Prime de salissure

Un nouveau dispositif d'indemnisation est mis en place pour l'entretien des vêtements et équipements de travail obligatoires.

Ce dispositif prend la forme d'une prime de salissure forfaitaire, versée mensuellement.

Le montant de la prime de salissure est fixé au point A.8 de l'annexe A de l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

ARTICLE 3 : Dépôt - Extension

Le présent avenant à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Meurthe et Moselle.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

ARTICLE 4 : Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Fait à Nancy, le 18/10/2023.

Suivent les signatures.