

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL
C
DES SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITES
CONNEXES
POUR LES REGIONS LORRAINE ET ALSACE

Code identification : 8412

TABLE DES MATIERES

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION	5
Article 2 - DUREE DE LA CONVENTION	5
Article 3 - REVISION DES SALAIRES ET DES CLASSIFICATIONS	5
Article 4 - REVISION DES AUTRES CLAUSES	5
Article 5 - DENONCIATION	5
Article 6 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION	5
Article 7 - CONCILIATION - MEDIATION	6
Article 8 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS	6
Article 9 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS	6
Article 10 - EGALITE PROFESSIONNELLE	6
Article 11 - LIBERTE D'OPINION ET LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	6
Article 12 - ABSENCE POUR EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES	7
Article 13 - REPRESENTATION SYNDICALE	7
Article 14 - REPRESENTATION DU PERSONNEL	7
Article 15 - COLLEGES ELECTORAUX	8
Article 16 - SUBVENTION AU COMITE D'ENTREPRISE	8
Article 17 - FORMATION A LA SECURITE DES MEMBRES DU C.H.S.C.T	8
Article 18 - CONDITIONS D'EMBAUCHAGE	9
Article 19 - EMBAUCHE DES JEUNES TRAVAILLEURS	9
Article 20 - PERIODE D'ESSAI (Avenant n° 29 du 27 janvier 2011)	9
Article 21 - CONTRAT DE TRAVAIL	10
Article 22 - GARANTIE DE L'EMPLOI	10
Article 23 - REMPLACEMENT DU SALARIE ABSENT	11
Article 24 - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	11
Article 25 - VARIATION ANNUELLE DE L'HORAIRE NORMAL	11
Article 26 - RECUPERATION	11
Article 27 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL	12

Article 28 - REPOS COMPENSATEUR	12
Article 29 - HEURES SUPPLEMENTAIRES	12
Article 30 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES	12
Article 31 - ASSOUPPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	12
Article 31 bis – MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT	13
Article 32 - REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN	14
Article 33 - DUREE DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES	15
Article 34 - CONGES PAYES	15
Article 35 - AUTRES CONGES	15
Article 36 - REGIME DES ABSENCES	16
Article 37 - JOURS FERIES	16
Article 38 - PREAVIS OU DELAI-CONGE (Avenant n° 29 du 27//01/2011, étendu le)	17
Article 39 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS	17
Article 40 - CESSATION DU CONTRAT	17
Article 41 - LICENCIEMENT ECONOMIQUE	17
Article 42 - LICENCIEMENT DES SALAIRES PROTEGES	18
Article 43 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	18
Article 44 - CESSATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE	18
Article 45 - RUPTURE POUR FORCE MAJEURE	18
Article 46 - CERTIFICAT DE TRAVAIL	18
Article 47 - HYGIENE ET SECURITE	19
Article 48 - EQUIPEMENTS DE SECURITE	19
Article 49 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES	19
Article 50 - MEDECINE DU TRAVAIL	19
Article 51 - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	19
Article 52 - PRISE EN COMPTE DES FORMATIONS DANS LA CLASSIFICATION	22
Article 53 - SALAIRES MINIMAUX	23
Article 54 - CLAUSE DE SAUVEGARDE	23

Article 55 - MAJORATION DE SALAIRE	23
Article 56 - PRIME D'ANCIENNETE	23
Article 57 - GARANTIE APPORTEE AUX SALAIRES BENEFICIAIRES D'UN AVANTAGE D'ANCIENNETE	24
Article 58 - PROGRESSIVITE D'APPLICATION POUR LES CATEGORIES DE PERSONNEL POUR LESQUELLES AUCUNE PRIME D'ANCIENNETE N'EXISTE A LA DATE DE L'ACCORD	24
Article 59 - AFFECTATION TEMPORAIRE	24
Article 60 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS	25
Article 61 - REMUNERATION DES APPRENTIS	25
Article 62 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	25
Article 63 - REGIME DE PREVOYANCE - INCAPACITE - INVALIDITE - DECES	25
Article 64 - PAIEMENT DES SALAIRES	30
Article 65 - BULLETIN DE PAIE	30
Article 66 - LIVRE DE PAIE	30
Article 67 - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE	30
Article 68 - DATE D'APPLICATION	30
Article 69- DEPOT - EXTENSION	31
ANNEXES	-32

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

La présente convention fixe les rapports entre les employeurs et les salariés des scieries et activités connexes, assujetties au régime sociale agricole pour les régions Lorraine et Alsace.

Les clauses de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés de ces entreprises. En sont cependant exclus :

- le personnel forestier : bûcheron, débardeur, commis de coupe ...
- les V.R.P.

couverts par d'autres conventions collectives.

Article 2 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 - REVISION DES SALAIRES ET DES CLASSIFICATIONS

Les organisations signataires de la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, en principe au cours du mois de juin, et au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner l'opportunité de réviser les classifications.

La négociation annuelle comporte l'examen de l'évolution économique et celui de l'emploi dans la branche.

Article 4 - REVISION DES AUTRES CLAUSES

La demande en révision, introduite à tout moment par l'une des parties signataires, est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ; elle spécifie le ou les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.

La commission mixte se réunit sur convocation dans les 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

Article 5 - DENONCIATION

La présente convention peut être dénoncée, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 6 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION

Aux fins de lever des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations ouvrières signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission se réunit dans le délai de 15 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

Il est possible, en cas de divergence d'opinions, de saisir, pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues à l'article L.136-2 (4ème) du Code du Travail.

Article 7 - CONCILIATION - MEDIATION

Les conflits collectifs seront réglés conformément à la réglementation, soit par la voie de la conciliation, soit par celle de la médiation, dans les conditions fixées par les textes.

Article 8 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés par leur organisation syndicale à participer aux différentes commissions prévues par la présente convention, l'indemnisation s'effectuant comme ci-dessous indiquée.

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

Une même organisation syndicale de salariés ne peut désigner plus d'un de ses représentants au sein d'une même entreprise.

Dans la limite de deux journées par an, un représentant par organisation syndicale signataire a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Le salarié concerné reçoit sa rémunération de son employeur sur présentation d'une attestation établie en séance et visée par le Président ou le Secrétaire de la Commission.

L'indemnisation des frais de déplacement est effectuée par l'employeur sur la base du tarif S.N.C.F. 2ème classe, le kilométrage étant calculé du domicile du salarié au lieu de la réunion et limité aux bornes extrêmes de la région.

Article 9 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention se substitue à toutes dispositions résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Elle ne peut être cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération ou de tout autre avantage acquis précédemment.

Article 10 - EGALITE PROFESSIONNELLE

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

Article 11 - LIBERTE D'OPINION ET LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat ne peuvent être contestés.

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

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

Le chef d'entreprise, ou son représentant, ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ; ils doivent veiller au respect de la liberté d'adhésion de chacun.

Ces dispositions étant d'ordre public, toute mesure prise par l'employeur à l'encontre des obligations précédentes peut être sanctionnée et donner lieu à versement de dommages et intérêts.

Article 12 - ABSENCE POUR EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES

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

Ces absences ne sont pas rémunérées ; elles peuvent cependant être récupérées si les parties en conviennent dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié. Les heures de récupération sont alors payées au tarif des heures normales.

Article 13 - REPRESENTATION SYNDICALE

La représentation syndicale et les modalités d'exercice du droit syndical s'appliquent dans les conditions définies par la loi.

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Le délégué syndical désigné par un syndicat le représente auprès du chef d'entreprise.

Une section syndicale peut être constituée au sein de chaque entreprise sans considération d'effectif par chaque syndicat représentatif.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 1000, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale désignent un délégué syndical.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit supplémentaire d'heures de délégation.

Article 14 - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des délégués du personnel, des membres du Comité d'entreprise, des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles prévues par le Code du Travail.

a) Le délégué du personnel a pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de remplacer le C.H.S.C.T. dans toutes ses fonctions quand il n'en existe pas ; d'exercer certaines des attributions du comité d'entreprise quand celui-ci n'a pas pu être créé.

b) Le comité d'entreprise

- assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement ;
- assure une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

c) Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant même temporairement dans l'entreprise.

Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Article 15 - COLLEGES ELECTORAUX

Les représentants du personnel sont élus par collèges électoraux.

Le nombre des collèges est fixé conformément à la réglementation. La composition des collèges est la suivante :

1er collège : personnel ouvrier

2ème collège : personnel administratif, technique, technico-commercial et d'encadrement, sous

réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L.433-2 du Code du Travail.

Article 16 - SUBVENTION AU COMITE D'ENTREPRISE

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article L.432-9 du Code du Travail, le financement des œuvres sociales et culturelles est assuré par une subvention d'un montant annuel au moins égal à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce pourcentage inclut les subventions et les dépenses d'œuvres sociales et culturelles qui existaient au moment de la signature de la présente convention.

Article 17 - FORMATION A LA SECURITE DES MEMBRES DU C.H.S.C.T.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres du C.H.S.C.T. peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé de formation de 3 jours imputables sur les congés de formation économique, sociale et syndicale, pour suivre des enseignements notamment dispensés par l'INRS, l'INRA et tous autres organismes et organisations agréés. Le financement de cette formation sera assuré par l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues par la réglementation pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Article 18 - CONDITIONS D'EMBAUCHAGE

Les employeurs font connaître leurs besoins non directement satisfaits en main-d'œuvre aux bureaux de l'A.N.P.E. Il est interdit d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'emploi des étrangers n'est possible que si ces derniers sont en situation régulière au regard du droit de séjour et de travail.

L'employeur peut exiger du candidat à l'emploi la présentation d'un certificat de travail.

L'engagement définitif d'un salarié doit être précédé d'un examen médical d'embauche comportant notamment des tests audiométriques.

Article 19 - EMBAUCHE DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les machines à bois relevant de la catégorie "machines dangereuses", il n'est pas possible de faire travailler sur les postes correspondants, des jeunes de moins de 18 ans, sauf pour ceux 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.

Article 20 - PERIODE D'ESSAI (Avenant n° 29 du 27 janvier 2011)

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

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

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- deux mois de travail effectif pour les employés relevant du personnel administratif ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les commis de coupe ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres.

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

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures, si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

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

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail. Le

contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai.

Article 21 - CONTRAT DE TRAVAIL

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

Cet écrit précise :

- la durée du contrat
- la date d'effet
- la période et les conditions de l'essai
- l'emploi à tenir avec la qualification reconnue et le coefficient accordé
- les conditions particulières de travail (notamment celles relatives à la sécurité)
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail
- la rémunération convenue
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Le contrat à temps partiel répond aux conditions du Code du Travail.

Le contrat à durée déterminée répond aux conditions du Code du Travail

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

Article 22 - GARANTIE DE L'EMPLOI

1) En cas de maladie non professionnelle, accident de la vie privée, accident de trajet.

- Le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent au terme de son arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que le certificat médical d'arrêt de travail a été régulièrement fourni à son employeur, que son aptitude à poursuivre son travail a été reconnue et que son absence n'excède pas 6 mois.

Au-delà du terme de 6 mois, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, rompre le contrat de travail dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel.

Le salarié bénéficie alors pendant 6 autres mois d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait à se libérer.

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

2) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

- Le licenciement, du seul fait de l'accident, n'est pas possible, sauf faute grave de l'intéressé.
- A l'issue de la suspension du contrat de travail, le salarié est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

L'impossibilité de reprise du salarié accidenté résultant d'une inaptitude physique constatée dans les formes prévues à l'article L.122-32-1 du Code du Travail doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue à l'article 43 de la convention collective, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis telle que prévue à l'article L.122-8 du Code du Travail sont alors versées au 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.

3) En cas de maternité et d'adoption

Cette garantie est définie par le Code du Travail.

4) En cas de retour du service national

Cette garantie est définie par le Code du Travail

Article 23 - REMPLACEMENT DU SALARIE ABSENT

L'employeur privé des services du travailleur, notamment dans le cas des hypothèses de l'article 22 et qui se trouve dans l'obligation de le remplacer, doit informer le remplaçant du caractère précaire de son emploi, par exemple en recourant à un contrat à durée déterminée.

Article 24 - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

(Modifié par l'avenant N°15 du 5 février 1999)

"La durée du travail est réglementée par les articles L 713-1 à L 719-1 du Code Rural, les dispositions du Livre II du Code du Travail, lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en Agriculture, et les décrets pris en application des textes susvisés, ainsi que l'Accord National du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants *ultérieurs**, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles".

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

La répartition du travail sur 4 jours est possible dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Article 25 - VARIATION ANNUELLE DE L'HORAIRE NORMAL

Elle pourra être mise en œuvre conformément à la réglementation et à l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 26 - RECUPERATION

Les heures perdues au-dessous de la durée normale hebdomadaire de travail dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions fixées par la réglementation et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 27 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

(Abrogé et remplacé par l'article 1^{er} de l'avenant n°15 du 5 février 1999)

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

Article 28 - REPOS COMPENSATEUR

(Abrogé et remplacé par l'article 1^{er} de l'avenant N°15 du 5 février 1999)

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

Article 29 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Abrogé et remplacé par l'article 1^{er} de l'avenant N°15 du 5 février 1999)

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

Article 30 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document émargé chaque mois par le salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, des heures de récupération prévues à l'article 26, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

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

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

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement, par équipes successives ou avec une équipe de fin de semaine, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des agents de contrôle.

Article 31 - ASSOUPPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

(Complété par l'article 1^{er} de l'avenant N°15 du 5 février 1999)

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits de fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements.

Après consultation des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires flexibles.

"En tout état de cause, l'employeur doit respecter les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants *ultérieurs**".

Article 31 bis – MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

(créé par l'avenant n° 18 du 17 mai 2004)

« Il est rappelé la classification générale des différentes catégories de cadres prévues par l'accord du 20 juin 2000 et par l'accord du 13 décembre 2000.

a) Définition des différentes catégories de cadres 1 - Les

cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées les responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Il est rappelé que la qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

2 - Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et la durée de leur temps de travail peut être pré-déterminée.

3 - Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée.

Leur horaire de travail ne peut être pré-déterminé.

b) Identification des différentes catégories de cadres dans la convention collective régionale

1 - Les cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

Sont considérés comme cadres dirigeants, tous les cadres à partir du niveau 7 et plus (coefficients 400, 460 et 520 de la convention collective régionale).

2 - Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe.

Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans l'accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'ensemble de ses avenants.

3 - Les cadres organisant leur temps de travail

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

c) Etablissement des conventions de forfait

1 - Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Salariés concernés

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la troisième catégorie (cadres organisant leur temps de travail) et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être pré-déterminé.

Sont à ce titre notamment concernés au titre des itinérants non cadres, les commis de coupes, les commerciaux, les chauffeurs grumiers.

Pourront être classés dans cette catégorie tous les cadres à partir du niveau 5 N et P (coefficient 250 de la convention collective régionale).

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

2 - Conventions de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Salariés concernés

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail pourra être conclue avec les cadres, classés à compter du niveau 6 Q (coefficient 300 de la convention collective régionale).

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

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle garantie ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11-3 de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Article 32 - REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

(Modifié par l'article 1^{er} de l'avenant N°15 du 5 février 1999)

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

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

"Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les dérogations sont fixées par la réglementation en vigueur et l'accord national de 1981 modifié".

Article 33 - DUREE DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

La durée du travail des femmes et des jeunes ne peut être supérieure aux maxima fixés par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le travail de nuit est interdit :

- pour les femmes entre 22 heures et 5 heures,
- pour les jeunes entre 22 heures et 6 heures.

Article 34 - CONGES PAYES

Les congés payés annuels sont attribués conformément aux dispositions du Code du Travail.

La période de congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre et du 15 décembre à fin février de chaque année.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf en cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Article 35 - AUTRES CONGES

a) Congés de formation économique, sociale et syndicale

Des congés sont accordés aux salariés qui en formulent la demande dans la limite de 12 jours par an, pour la formation économique, sociale et syndicale, et de 18 jours par an pour les animateurs de stages et de sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours, sauf durée plus courte sur accord de l'employeur, et ne s'impute pas sur celle du congé annuel.

Ces congés donnent lieu à rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés. Ils sont pris et rémunérés dans les conditions et suivant les procédures définies aux articles L.451-1 et suivants du Code du Travail.

b) Congés de formation de cadres ou d'animateurs pour la jeunesse

Les jeunes travailleurs salariés et apprentis âgés de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire des fédérations et associations sportives de plein air légalement constituées peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an dans les conditions prévues aux articles L.225-1 et suivants du Code du Travail.

c) Congés individuels de formation

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

Les conditions d'attribution et de rémunération sont définies au Code du Travail.

d) Congés pour événements familiaux

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

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant
- 4 jours pour son mariage
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

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.

Ces congés n'exonèrent pas le salarié d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des événements sus-indiqués.

e) Autres congés

Les autres congés tels que :

- le congé parental d'éducation
- le congé pour création d'entreprise
- le congé sabbatique
- le congé de formation des conseillers prud'homaux, etc...

sont régis par la réglementation en vigueur et notamment les dispositions du Code du Travail.

Article 36 - REGIME DES ABSENCES

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général telles que : conseiller prud'homal, administrateur de caisse de mutualité sociale agricole ou de chambre d'agriculture, conseiller municipal, membre assesseur d'un tribunal des affaires de sécurité sociale ou d'une commission régionale d'incapacité au travail, membre d'une commission de conciliation, d'une commission mixte à caractère professionnel, etc... dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ces fonctions. Il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

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

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et en tout état de cause dans les 48 heures et fournir l'avis d'arrêt de travail.

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

En cas d'absence non autorisée prolongée dans l'entreprise et à défaut de formulation d'une volonté expresse de démission émanant du salarié, il appartient à l'employeur d'engager la procédure permettant de constater la rupture du contrat de travail.

Article 37 - JOURS FÉRIES (Modifié par l'article 1^{er} de l'avenant n°15 du 5 février 1999)

"Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et payés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'entreprise".

Sous réserve des dispositions particulières prévues par le Code du Travail pour le 1er mai, la rémunération du jour férié n'est versée au salarié que s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Le chômage du jour férié ne doit entraîner, dans ces conditions, aucune diminution de la rémunération qui aurait été obtenue si ce jour avait été travaillé.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 38 - PREAVIS OU DELAI-CONGE (Avenant n° 29 du 27//01/2011, étendu le)

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

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

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

Article 39 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du travail pendant le préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectuée, ainsi que l'indemnité de congé payé correspondante.

Si le salarié démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il doit à son employeur une indemnité égale à la valeur du salaire correspondant à la période de préavis restant à courir.

Article 40 - CESSATION DU CONTRAT

Le licenciement ou la constatation de la rupture du contrat par l'employeur donne lieu à convocation du salarié, par lettre recommandée, ou remise en main propre contre décharge, indiquant l'objet de la convocation, les coordonnées de l'entretien et la possibilité de se faire assister par un autre salarié de l'entreprise. L'entretien a lieu dans un délai suffisant pour que le salarié puisse organiser sa réponse ; il permet à l'employeur d'entendre le salarié sur ses propositions et projets. La notification de la décision prise est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Article 41 - LICENCIEMENT ECONOMIQUE

La procédure de licenciement pour motif économique est celle prévue par la réglementation et les accords nationaux en vigueur.

Article 41 bis - HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié pourra, pendant la période de préavis, s'absenter pendant 2 heures par jour ouvré dans l'entreprise pour recherche d'emploi, avec l'accord de l'employeur sur les modalités de prise de ces heures.

Ces heures sont destinées à permettre à l'intéressé la recherche effective d'une autre activité.

Dans la mesure où les recherches du salarié l'exigent, l'intéressé pourra, avec l'accord de son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant le terme du délai de préavis.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne pourra pas se prévaloir des dispositions du présent article à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis telles que définies ci-dessus ne donnent pas lieu dans la limite de 40 heures, à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

Article 42 - LICENCIEMENT DES SALARIES PROTEGES

Le licenciement des salariés protégés : représentants du personnel, délégués syndicaux, conseillers prud'homaux, anciens candidats aux élections et anciens représentants pendant la durée légale de protection, est soumis à l'autorisation préalable délivrée par le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

Article 43 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Les dispositions de l'article 43 « Indemnité de licenciement » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

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

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

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

Article 44 - CESSATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

Article 45 - RUPTURE POUR FORCE MAJEURE

En cas de force majeure selon les critères définis par la jurisprudence, la rupture du contrat s'impose aux parties sans donner lieu à préavis ou à versement d'indemnité.

Les employeurs s'attacheront, en cas de destruction complète des installations et si ces dernières sont reconstruites, à réembaucher par priorité leurs anciens salariés et à rétablir leurs droits antérieurs en fonction de l'ancienneté.

Article 46 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet un certificat de travail.

Article 47 - HYGIENE ET SECURITE

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

Article 48 - EQUIPEMENTS DE SECURITE

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

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 peut devenir obligatoire après avis médical.

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

Article 49 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Les femmes et les jeunes salariés ne peuvent être employés aux travaux réputés dangereux ou insalubres et aux transports de charges lourdes.

Article 50 - MEDECINE DU TRAVAIL

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

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

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 51 - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

1^o) PERSONNEL OUVRIER

NIVEAU 1 - Personnel effectuant des travaux élémentaires

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

- | | | |
|----|---|------------|
| AB | - <u>Sans participation directe à la production</u> | <u>100</u> |
| | - <u>Sans travail autonome sur machine de transformation du produit</u> | |

NIVEAU 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficultés particulières dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

- | | | |
|---|--|------------|
| C | - <u>Sans incidence sur la qualité du produit :</u>
notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple. | <u>105</u> |
|---|--|------------|

- D - Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit. 110

NIVEAU 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

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

- E - Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture 115
 F - Nécessitant des connaissances techniques 125
 G - Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation 135

NIVEAU 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

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

- H - Dont il définit le mode opératoire 150
 I - Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier 170
 J - Et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées. 200

2°) PERSONNEL ADMINISTRATIF

NIVEAU 1 - Personnel sans qualification ni expérience professionnelles effectuant des travaux élémentaires.

Travaux ou tâches d'exécution facile, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées

- AB - Sans initiative de la part de l'intéressé 100
 - Aide à un personnel de qualification supérieure

NIVEAU 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux ou tâches courants sans difficultés particulières dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage

- C - Moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste 105
 D - Plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste 110

NIVEAU 3 - Personnel effectuant des travaux simples mais combinés

Travaux ou tâches d'exécution relevant d'une pratique professionnelle

- E - Aptitude à l'identification et à la transposition de données 115
 F - Pratique des techniques courantes sur matériel disponible, notamment et le suivi traitement de l'information. 125
 G - Pratique des connaissances professionnelles de la fonction 135

NIVEAU 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux ou tâches mettant en application des connaissances professionnelles liées à l'utilisation des machines, méthodes ou organisations administratives et :

H	- Maîtrise des connaissances professionnelles de la fonction	<u>150</u>
I	- Supervise et contrôle les informations émises ou utilisées	<u>170</u>
K	- Assume la responsabilité d'émission ou d'utilisation des informations	<u>220</u>

3°) PERSONNEL TECHNIQUE ET TECHNICO-COMMERCIAL**NIVEAU 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux d'études, de recherches, de prospectives.**

Travaux professionnels de haut niveau technique pour lesquels des bases théoriques et une maîtrise des éléments, analyses ou comportements sont indispensables.

Ce niveau requiert des études spécifiques et/ou une aptitude certaine à la communication.

L	- Travaillant sous la direction d'un autre technicien, d'un ingénieur ou d'un cadre	<u>180</u>
M	- Livré à sa seule initiative	<u>200</u>

NIVEAU 5 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux de recherches appliquées

Ces travaux de très haut niveau technique, importants pour l'entreprise par leur incidence sur l'organisation, le développement, l'innovation, exigent un niveau de connaissances acquises par des études techniques ou scientifiques ou par une expérience antérieure connue.

N	- L'initiative et les propositions faites correspondent aux objectifs assignés	<u>250</u>
---	--	------------

4°) PERSONNEL D'ENCADREMENT**NIVEAU 4 - Personnel assumant le suivi du travail, les responsabilités hiérarchiques et l'animation technique**

O	- Dans les ateliers employant essentiellement du personnel de niveau 1,2 et 3	<u>200</u>
---	---	------------

NIVEAU 5 - Personnel assumant le suivi du travail, les responsabilités hiérarchiques et l'animation technique

P	- Dans les ateliers employant notamment du personnel de niveau 4	<u>250</u>
---	--	------------

NIVEAU 6 - Personnel assumant le suivi du travail, les responsabilités hiérarchiques et l'animation technique

Q	- Prenant les initiatives nécessaires à l'amélioration du produit, à la réalisation du travail, aux conditions de travail	<u>300</u>
---	---	------------

NIVEAU 7 - Personnel cadre fonctionnel travaillant dans un service ou l'animant

R	- Issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme	<u>275</u>
S	- Reconnu cadre au jour de l'accord Ou	<u>350</u>

- Titulaire d'une expérience professionnelle confirmée, ayant suivi avec succès, sur demande de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage
ou
- Responsable de service ayant reçu une délégation de pouvoirs clairement définie. T a -

Responsable de service ayant reçu une délégation de pouvoirs clairement définie, organisant la coordination nécessaire à l'ensemble des établissements 440

T b - Responsable de service détenteur de la délégation de signature bancaire sans limitation 450

NIVEAU 8 - Personnel cadre de direction

U - Responsable d'unité de production d'au moins 11 salariés située hors du siège de l'entreprise et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement 400

V - Responsable d'unité de production d'au moins 50 salariés située hors du siège de l'entreprise et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement 460

W - Cadre assurant la responsabilité de la direction générale de l'entreprise 520

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise. Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de la convention.

Pour la mise en place de la classification, une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement avant toute notification au salarié.

Le salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de la convention.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer, avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation au besoin écrite contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors, en présence de l'encadrement, donner réponse dans les mêmes formes au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération, hors prime d'ancienneté, du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieure au simple classement.

Article 52 - PRISE EN COMPTE DES FORMATIONS DANS LA CLASSIFICATION

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en œuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité à la période d'essai pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification, et reconnue par le certificat délivré par le Conseil de Perfectionnement de FORMABOIS, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Correspondance entre diplôme professionnel et qualification.....

- Pour son premier emploi, le titulaire du C.A.P. Mécanicien Conducteur des Scieries et Industries Mécaniques du Bois, validant les capacités requises, sera classé, après quatre mois d'adaptation maximum, à un niveau qui ne pourra être inférieur au niveau III G.

- Pour son premier emploi, le titulaire du B.T. Industries et Commerce du Bois, validant les capacités requises, sera classé, après cinq mois d'adaptation maximum, à un niveau qui ne pourra être inférieur au niveau IV H.

Article 53 - SALAIRES MINIMAUX

(Remplacé par l'article 1^{er} de l'avenant n°15 du 5 février 1999)

(Avenant n° 40 du 23/05/2023)

"Les salariés sont mensualisés dès le premier mois complet de leur embauche.

Les salaires minima afférents à la classification professionnelle sont fixés en annexe I par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification".

Article 54 - CLAUSE DE SAUVEGARDE

Si au jour de la mise en place de l'accord la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 3 ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé,
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus,
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 55 - MAJORATION DE SALAIRE

En cas d'exécution de tâches exceptionnelles pénibles, insalubres ou dangereuses étrangères à tout poste de travail habituel dans l'entreprise et qui seraient occasionnellement effectuées par certains salariés, une prime spécifique sera versée et indiquée comme telle sur le bulletin de paie. Le montant de cette prime est égal à au moins 5 % du salaire horaire reconnu au(x) salarié(s) concerné(s). Il est proportionnel au temps passé à l'exécution desdits travaux.

En cas d'organisation du travail en 2 ou 3 équipes, il sera donné un repos d'une demi-heure payé au tarif des heures auquel il se rattache. Si, dans ce cadre, les heures de travail s'effectuent entre 22 et 5 heures du matin, une majoration de 15 % du salaire de base sera donnée pour les heures considérées.

En cas de travail exceptionnel effectué entre 22 heures et 5 heures du matin, une majoration de 25 % sur le salaire de base est octroyée pour les heures considérées.

En cas de travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés autres que le 1er mai, les heures considérées sont majorées de 100 %, sans cumul avec les heures supplémentaires éventuelles.

Article 56 - PRIME D'ANCIENNETE

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1er juillet.

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

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

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

La valeur du point est fixée à l'annexe II.

Article 57 - GARANTIE APPORTÉE AUX SALAIRES BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANTAGE D'ANCIENNETÉ

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

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

Article 58 - PROGRESSIVITÉ D'APPLICATION POUR LES CATEGORIES DE PERSONNEL POUR LESQUELLES AUCUNE PRIME D'ANCIENNETÉ N'EXISTE A LA DATE DE L'ACCORD

Dans les entreprises où il n'existe pas, à la date de signature de l'accord, une prime d'ancienneté, l'application progressive suivante est prévue :

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1ère année d'application	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
2ème année d'application	1	2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
3ème année d'application	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Article 59 - AFFECTATION TEMPORAIRE

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la sienne perçoit, pendant le temps de cette affectation, le salaire afférent à cette catégorie.

Au bout de 6 mois d'occupation continue du poste, l'intéressé est, soit titularisé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son ancien emploi. En cas de remplacement pour départ au service national, maternité, arrêt maladie ou accident..., le choix entre la titularisation ou la réintégration dans l'ancien poste s'opère au retour du titulaire du poste.

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle inférieure à la sienne conserve pendant le temps de cette affectation le salaire afférent à sa catégorie.

Article 60 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale comporte un abattement de :

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

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

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de 6 mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui des adultes lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Article 61 - REMUNERATION DES APPRENTIS

La rémunération minimale des apprentis est fixée conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 62 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les salaires peuvent subir des abattements lorsque le salarié présente un handicap reconnu par la COTOREP, diminuant notablement son rendement de travail, sous réserve de l'application des articles R.323-59-1 et R.323-59-2 du Code du Travail

Article 63 – REGIME DE PREVOYANCE - INCAPACITE – INVALIDITE - DECES

(avenant n° 24 du 28 mars 2008 étendu le 07/09/88, JO du 17/09/88)

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

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

Garantie Incapacité

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

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

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

- de 1 à 23 ans d'ancienneté : 90 jours,
- plus de 23 ans d'ancienneté : 135 jours.

(Avenant n° 27 du 29 janvier 2010 étendu le 17/11/2010) Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et, à compter du **huitième jour** d'absence dans tous les autres cas. (Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel.)

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

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

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

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

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

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

Les salariés ainsi rémunérés sont réputés remplis des droits qu'ils tiennent de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu applicable aux salariés de l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Garantie Incapacité Temporaire de Travail : Relais mensualisation

A l'expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus (qui vise la garantie mensualisation) jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient :

- d'une indemnité journalière égale à 15% du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation définie ci-dessus,
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Garantie Invalidité

(Avenant n° 32 du 3 décembre 2013 étendu le 23/07/2014)

Garantie invalidité toutes causes.

Pour le salarié ayant un an d'ancienneté ou plus, la garantie débute dès la mise en invalidité par la Mutualité Sociale Agricole ou dès le versement d'une rente accident du travail pour une invalidité supérieure ou égale à 66,66%.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, tel que modifié par son avenant n° 3 (article 1 de l'arrêté du 23 juillet 2014).

La prestation est égale à :

10% du salaire mensuel brut de référence

Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente accident du travail par la Mutualité Sociale Agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66%.

La rente ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la Mutualité Sociale Agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

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

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

Seuls les invalides des 2^{ème} et 3^{ème} catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

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

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

○ Plafond des prestations

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

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

○ Encours à la date de mise en application de l'accord

Seuls les risques incapacité, invalidité survenus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord sont pris en charge par la CRIA Prévoyance.

Les sinistres survenus antérieurement ne sont pas pris en charge au titre des encours.

Garantie décès

Capital décès

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

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

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

Cotisation

La gestion du régime de prévoyance est assurée par la CRIA - Prévoyance - Groupe IONIS - 50 route de la Reine-BP85-92105 BOULOGNE-BILLANCOURT CEDEX.

1. Assiette

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

2. Répartition des taux

(Avenant n° 32 du 3 décembre 2013 étendu le 23/07/2014)

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,46%, à raison de 0,75% pour les employeurs et 0,71% pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

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

3. Tableau récapitulatif

(Avenant n° 32 du 3 décembre 2013 étendu le 23/07/2014)

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

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Incapacité Temporaire + relais mensualisation	1,04	0,61	0,43
Invalidité	0,18	0,10	0,08
Décès	0,24	0,04	0,20
TOTAL	1,46	0,75	0,71

Adhésion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Clause de réexamen

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

Dénonciation/Changement d'assureur

En cas de dénonciation de la Convention Collective ou du présent avenant, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme quitté transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques seront calculées en application de la réglementation en vigueur.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme quitté sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Accord de gestion spécifique

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

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

Article 64 - PAIEMENT DES SALAIRES

Le paiement des salariés mensualisés est effectué une fois par mois au siège de l'entreprise ou au domicile du salarié, par la poste ou par une caisse publique.

Le versement mensuel du salaire doit être effectué au plus tard le dixième jour du mois suivant celui pour lequel il est dû.

Un acompte peut être versé sur demande du salarié à l'issue de la quinzaine qui suit le versement normal du salaire.

Article 65 - BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le Code du Travail.

Article 66 - LIVRE DE PAIE

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie dont les agents du service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles peuvent à tout moment exiger la communication.

Le livre de paie est tenu par ordre de date, sans blancs, lacunes ni ratures, surcharges, ni apostilles. Il est coté, paraphé et visé par le juge d'instance ou le maire de la commune du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais ; il est conservé par l'employeur pendant 5 ans à dater de sa clôture.

Cependant, dans les entreprises ayant moins de 6 salariés, la partie fixe d'un carnet ou registre à souches dont la partie détachable remise au salarié a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et comporte les mêmes indications (celles prévues au bulletin de paie), peut tenir lieu de livre de paie lorsque ledit carnet a été coté et paraphé avant toute inscription.

Article 67 - REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

Le personnel d'encadrement de l'article 51 est affilié obligatoirement à la C.P.C.E.A. pour la retraite et la prévoyance (ou à une caisse relevant de l'A.G.I.R.C. si cette affiliation concerne l'ensemble des catégories couvertes et est antérieure au 1er janvier 1976).

Le personnel qui n'appartient pas à cette catégorie est affilié pour la retraite à une institution de retraite complémentaire.

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

"La répartition de la cotisation s'effectue, conformément aux dispositions de l'accord du 29 décembre 1993, à raison de 50 % pour la part patronale et de 50 % pour la part salariale." (Avenant n° 10 du 25.01.1995)

Article 68 - DATE D'APPLICATION

La présente convention est applicable à compter du 1er juin 1988.

Article 69- DEPOT - EXTENSION

La présente convention sera déposée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Meurthe-et-Moselle.

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

Fait à NANCY, le 7 juin 1988

Suivent les signatures

- pour la Fédération Nationale du Bois et les Fédérations Départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de la Meurthe-et-Moselle
- pour la C.F.D.T. : Fédération Régionale de l'Agro-alimentaire
- pour l'Union Régionale C.F.T.C.
- pour l'Union Régionale C.G.T.-F.O.
- pour l'Union Régionale C.G.C. :
- ~~pour l'Union Régionale C.G.T. :~~

Annexe I

AVENANT N° 40 du 23 mai 2023 IDCC 8412 à la Convention Collective de Travail du 7 juin 1988 du personnel des SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITES CONNEXES POUR LES REGIONS LORRAINE ET ALSACE

ENTRE :

La Fédération Nationale du Bois et les Fédérations des exploitants forestiers et scieurs du Grand Est ;
- d'une part -

ET :

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

- d'autre part -

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} :

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le SMIC est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.
Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs. »

Le SMIC horaire est fixé à 11,52 € depuis le 1^{er} mai 2023.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial sont fixés comme suit :

Niveau		Coefficient	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67h)
1	AB	100	11,52	1747,24
2	C	105	11,55	1751,79
	D	110	11,58	1756,34
3	E	115	11,61	1760,89
	F	125	11,63	1763,92
	G	135	11,66	1768,47
4	H	150	12,06	1829,14
	I	170	12,95	1964,13
	L	180	13,38	2029,34
	J – M	200	14,26	2162,81
	K	220	14,84	2250,78
	N	250	16,08	2438,85

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

Niveau		Coefficient	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67h)
4	O	200	14,26	2162,81
5	P	250	16,08	2438,85
7	R	275	17,12	2596,59
6	Q	300	18,13	2749,78
7	S	350	20,24	3069,80
8	U	400	22,33	3386,79
7	T a	440	23,98	3637,05
	T b	450	24,4	3700,75
8	V	460	24,83	3765,97
	W	520	27,32	4143,62

Article 2 :

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

Article 3 :

L'annexe II de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 56 de la convention collective est fixée à 5,20 €. »

Article 4 :

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des scieries agricoles et activités connexes. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 5 :

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juin 2023.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe et Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 22 mai 2023

Suivent les signatures