

CONVENTION COLLECTIVE

DU 18 JUIN 1975

CONCERNANT

LES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

DE LA RÉGION ALSACE

Mise à jour - juillet 2013

(Avenants n° 96 à 107 du 25 juin 2010 inclus)

Mis à jour après signature de l'Avenant n° 121 en septembre 2016

TITRE I : OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION 5

CHAPITRE I :	CHAMP D'APPLICATION.....	5
Article 1 ^{er} :	CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL	5
Article 2 :	OUVRIERS ETRANGERS	5
Article 3 :	APPRENTIS.....	5
Article 4 :	INCIDENCE SUR LES CONTRATS ET CONVENTIONS ANTERIEURS	5
CHAPITRE II :	DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION.....	6
Article 5 :	DURÉE	6
Article 6 :	RÉVISION.....	6
Article 7 :	DÉNONCIATION	6
Article 8 :	CONCILIATION	7
TITRE II :	DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES SALARIES.....	8
CHAPITRE I :	DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT.....	8
Article 9 :	LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION	8
Article 10 :	CONGES AU TITRE SYNDICAL	8
Article 11 :	DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX	8
Article 12 :	DELEGUES DU PERSONNEL.....	9
Article 13 :	DELEGUES SYNDICAUX.....	9
Article 14 :	COMITE D'ENTREPRISE	10
Article 14 bis :	DELEGUES DU PERSONNEL, DELEGUES SYNDICAUX ET MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE	10
CHAPITRE II :	DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE	11
Article 15 :	CONTRAT DE TRAVAIL.....	11
Article 16 :	OUVRIERS PERMANENTS, GARANTIE DE L'EMPLOI.....	11
Article 17 :	OBLIGATION DES OUVRIERS PERMANENTS.....	11
Article 18 :	PÉRIODE D'ESSAI	12
Article 19 :	SUSPENSION DU CONTRAT - RÉINTÉGRATION.....	12
Article 19 bis :	DISPOSITIONS CONCERNANT LES VICTIMES D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	12
Article 20 :	PRIORITÉ D'EMBAUCHE.....	13
CHAPITRE III :	DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI	14
Article 21 :	PAIEMENT DU SALAIRE.....	14
Article 21 bis :	PRIME ANNUELLE	14
Article 22 :	SALAIRES FEMININS	14
Article 23 :	SOUS TRAITANTS.....	14
Article 24 :	HYGIÈNE ET SECURITE	15
Article 25 :	MEDECINE DU TRAVAIL.....	16
Article 26 :	FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE.....	17
Article 27 :	ABSENCES	17
Article 28 :	HEURES DE TRAVAIL ET ASSIMILEES.....	17
Article 28 bis :	ANCIENNETÉ	18

CHAPITRE IV : CONGES PAYES	19
Article 29 : CONGES PAYES	19
Article 30 : JOURS FERIES.....	20
Article 31 : CONGES PAYES EXCEPTIONNELS (Avenant n° 34 du 28 juin 1990)	21
Article 31 bis : INDEMNISATION DES HEURES HORS CHANTIER.....	
(Avenant n° 37 du 22 février 1991)	22
CHAPITRE V : INDEMNITES, PRIMES, AVANTAGES DIVERS	23
Article 32 : INDEMNITÉ D'INTEMPERIES	23
Article 33 : TRAJET	24
Article 34 : OUTILLAGE.....	24
Article 34 bis : INDEMNITÉ DE PANIER.....	25
Article 35 : AVANTAGES EN NATURE : Bois de chauffage	25
Article 36 : ATTRIBUTION DE BOIS DE CHAUFFAGE AUX RETRAITES, AUX INVALIDES ET AUX VEUVES.....	26
Article 37 : PRIME D'ANCIENNETÉ	27
Article 38 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - RÉGIME DE PRÉVOYANCE.....	28
Article 39 : DÉPART EN RETRAITE	28
Article 39 bis : INDEMNITÉ POUR CESSATION D'ACTIVITÉ SUITE A DÉMISSION	
APRÈS 30 ANS D'ANCIENNETÉ.....	28
Article 39 ter : ACCORD DE PREVOYANCE ET MUTUELLE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE.....	28
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉSILIATION DES CONTRATS	29
Article 40 : POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL	29
Article 40 bis : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	30
Article 41 : DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS.....	31
Article 42 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	31
Article 42 bis : DOCUMENTS A REMETTRE A LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAL.....	31
TITRE III : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX OUVRIERS REMUNERES SUR UNE BASE HORAIRE	32
Article 43 : COEFFICIENT DE BASE.....	Erreur ! Signet non défini.
Article 44 : CLASSIFICATION HIÉRARCHIQUE	Erreur ! Signet non défini.
Article 45 : DÉTERMINATION DES SALAIRES.....	33
Article 46 : MAÎTRES BÛCHERONS	Erreur ! Signet non défini.
Article 47 : SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI	Erreur ! Signet non défini.
Article 47 bis : PRIME DE TECHNICITÉ POUR TRAVAUX NÉCESSITANT UN GRIMPAGE	Erreur ! Signet non défini.
Article 47 ter : TRAVAUX D'EXPLOITATION EFFECTUES A L'HEURE (Avenant N° 55 du 18 mai 1998).....	Erreur ! Signet non défini.
Article 48 : SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS	38
Article 49 : TRAVAILLEURS HANDICAPES	38
Article 51 : TRAVAUX PENIBLES, SALISSANTS OU NAUSEABONDS.....	38
Article 52 : TRAVAIL DU DIMANCHE, DES JOURS FERIES, DE NUIT	39

TITRE IV : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT AU RENDEMENT	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
Article 53 : PRIORITÉ DES TRAVAUX AU RENDEMENT	Erreur ! Signet non défini.
Article 54 : OBLIGATIONS RECIPROQUES	Erreur ! Signet non défini.
Article 55 : EQUIPES DE TRAVAIL - CHEFS D'ÉQUIPE	Erreur ! Signet non défini.
Article 56 : POINTAGE DES HEURES	39
Article 57 : ACCORD DE SALAIRES	Erreur ! Signet non défini.
Article 57 bis : RÉVISION DE L'ACCORD DE SALAIRES	Erreur ! Signet non défini.
Article 58 : TRAVAUX D'EXPLOITATION	Erreur ! Signet non défini.

TITRE V	40
Article 69 : DEPÔT DE LA CONVENTION	40
Article 70 : DATE D'EFFET	40

TITRE I : OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

La présente convention fixe, dans la région ALSACE, les rapports entre salariés et exploitants forestiers, que ceux-ci possèdent ou non la propriété ou la jouissance du sol porteur des coupes.

Les travaux forestiers comprennent :

- d'une part, l'exploitation des coupes y compris le débardage des produits,
- d'autre part, les travaux de renouvellement, d'entretien, d'amélioration et d'équipements des forêts.

Relèvent également de la présente convention, les salariés des annexes de l'exploitation forestière (ateliers, bureaux, magasins de vente, scieries), ainsi que ceux qui, faisant partie du personnel de l'exploitation forestière, effectuent des travaux de reboisement et de routes, ou le chargement, le transport et le déchargement, y compris le chargement des wagons et bateaux dans les gares et ports d'expédition.

Pour les cadres des exploitations ci-dessus et pour les salariés des annexes, il pourra être conclu, conformément au Code du Travail, des avenants à la présente convention.

Article 2 : OUVRIERS ETRANGERS

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux ouvriers étrangers.

Article 3 : APPRENTIS

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux apprentis munis d'un contrat d'apprentissage conclu dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 4 : INCIDENCE SUR LES CONTRATS ET CONVENTIONS ANTERIEURS

La présente convention s'applique malgré tous usages et coutumes et toutes stipulations contraires contenues dans le contrat de travail et les accords collectifs conclus antérieurement à son dépôt.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces, allouée aux salariés, ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Les salariés bénéficiant de conditions de rémunération ou de travail plus avantageuses que celles prévues par la présente convention continuent à bénéficier de ces avantages.

CHAPITRE II : DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION

Article 5 : DURÉE

La convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6 : RÉVISION

La présente convention peut être révisée à la demande de l'une ou l'autre des parties contractantes.

La demande doit indiquer les points à réviser et contenir toutes propositions utiles à cet effet.

Il est procédé à cette révision par une Commission Mixte composée des représentants des organisations signataires de la présente convention ou y ayant adhéré.

(Avenant n° 22 du 28 mai 1984) "La Commission se réunit sur demande écrite de la partie sollicitant la révision, adressée au Directeur Régional de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace, auquel il appartient, en qualité de Président de la Commission, de convoquer les membres de cette dernière ; *la réunion a lieu dans le délai d'un mois après réception de la demande.*"

*

* *dispositions non étendues*

Article 7 : DÉNONCIATION

(Avenant n° 22 du 28 mai 1984) "La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par son auteur au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties co-signataires et au Directeur Régional Directeur Régional de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace. Elle donnera lieu à dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace, ainsi qu'auprès des secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de STRASBOURG.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Si l'une des parties le demande, une nouvelle négociation devra s'engager dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. A l'égard des auteurs de la dénonciation, la convention continue à s'appliquer pendant un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Dans le cas où la convention dénoncée ne serait pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai d'un an visé ci-dessus, les salariés conserveraient leurs avantages individuels acquis en application de la convention."

Article 8 : CONCILIATION

(Avenant n° 22 du 28 mai 1984) "En cas de contestation concernant l'application de la présente convention, les litiges pourront être soumis à une Commission Paritaire Régionale présidée par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) *qui convoque les parties dans les quinze jours de la notification du conflit.*"

** dispositions non étendues*

La commission est composée : outre son Président, d'un représentant par organisation syndicale ouvrière signataire de la présente convention et par un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants ouvriers.

Elle se réunit dans un délai maximum de 15 jours à dater du jour où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Ses décisions font l'objet d'un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non conciliation ou d'ajournement selon le cas. Elles sont notifiées aux intéressés dans un délai maximum de 8 jours.

Les conflits collectifs de travail peuvent, en tout état de cause, être soumis, par les parties, à la Commission régionale de conciliation.

TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES SALARIES

CHAPITRE I : DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT

Article 9 : LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION

(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977) "Les employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions prévues à la 2ème partie du livre 1^{er} du code du travail."

(Avenant n° 22 du 28 mai 1984) "Les employeurs s'interdisent de prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, le sexe et la situation de famille, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement."

(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977) "Les employeurs s'interdisent également de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de leur personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci, ainsi que l'emploi de tout moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque."

Article 10 : CONGES AU TITRE SYNDICAL

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués peuvent obtenir un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation ou participer à des missions d'études.

Article 11 : DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les frais de déplacement des représentants syndicaux désignés comme membres des commissions visées aux Articles 6 et 8 de la présente convention sont à la charge des organisations représentées.

(Avenant n° 42 du 7 mai 1992) "L'indemnisation pour perte de salaire des intéressés est à la charge de leur employeur. Elle s'effectue au tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis".

Article 12 : DELEGUES DU PERSONNEL

(Avenant n° 71 du 24 avril 2001)

"Des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par le code du travail.

Le paiement des heures de délégation et de réunion avec l'employeur s'effectue au tarif moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'article 31 bis."

Article 13 : DELEGUES SYNDICAUX

(Avenant n° 71 du 24 avril 2001) *Dans toute exploitation forestière employant au moins 30 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical qui bénéficiera, lorsque l'effectif des salariés de l'exploitation est inférieur à 50, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel.*

Il ne peut y avoir des délégués syndicaux communs à plusieurs employeurs.

(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977) *En tout état de cause, cette disposition ne pourra avoir pour effet de rendre applicables, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les sanctions pénales prévues à cet égard à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations (Articles L.2281-4 et L.2282-1 du Code du Travail)*

Rôle : *Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.*

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel.

*Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'Etablissement pour l'exercice de son mandat. Les modalités, selon lesquelles il peut être reçu, sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.**

En cas d'urgence, le délégué syndical sera reçu sans délai par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il peut saisir le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des réclamations émanant de sa section syndicale pour ce qui concerne l'application de la présente convention, ainsi que, d'une façon générale, les relations entre salariés et employeur.

Le délégué syndical, mandaté par son organisation est habilité à négocier et à signer des accords au niveau de l'entreprise.

*Il peut également assister les délégués du personnel dans les réunions avec l'employeur.**

* dispositions non étendues

(Avenant n° 42 du 7 mai 1992) "Pour l'exercice de son mandat, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, il dispose d'un crédit de 5 heures par mois payées comme temps de travail sur la base du tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis."

*Les heures utilisées pour participer à des réunions, qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise, ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus." **

* dispositions non étendues

Article 14 : COMITE D'ENTREPRISE

Un comité d'entreprise devra être mis en place dans les établissements où les dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant cette institution sont remplies.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du Comité ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

En outre, le rapport de la contribution patronale au montant global des salaires payés ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

En tout état de cause, le montant de la contribution patronale ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires bruts.

Article 14 bis : DELEGUES DU PERSONNEL, DELEGUES SYNDICAUX ET MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE

(Avenant n° 88 du 27 mai 2003) Lors des déplacements qu'ils effectuent dans le cadre de leur mandat, les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du Comité d'entreprise bénéficient de l'indemnité prévue à l'article 34 bis (*indemnité de panier*), sous réserve que le repas soit pris au cours des déplacements précités.

Cette disposition ne s'applique pas aux représentants syndicaux désignés comme membres des commissions visées à l'article 11 de la présente convention.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 15 : CONTRAT DE TRAVAIL

Il existe deux types de contrat de travail : le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée ou à tâche déterminée est obligatoirement passé sous la forme écrite. Il est conclu dès l'embauche, sans période d'essai et ne peut excéder un an. Son arrivée à expiration met fin aux obligations des parties. Toutefois, il peut être résilié par accord écrit entre les parties.

Le contrat de travail à durée indéterminée est écrit. Il est conclu à la date d'embauche et prend effet à la fin de la période d'essai.

L'employeur qui embauche un salarié lui remet dans les 48 heures un document sur lequel sont inscrites les informations contenues dans la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) (article L. 1221-10 du Code du Travail).

Article 16 : OUVRIERS PERMANENTS, GARANTIE DE L'EMPLOI

Les employeurs peuvent conclure, avec les ouvriers qui acceptent les obligations énumérées à l'Article 17, des contrats garantissant à ceux-ci la sécurité de l'emploi.

(Avenant n° 16 du 25 mars 1982) "Cette garantie porte sur une durée de travail rémunérée d'au moins 1750 heures par an, telles que définies à l'Article 28 de la présente convention collective. Le travail assuré peut être un travail d'exploitation ou tout autre travail forestier."

Le contrat d'ouvrier permanent est un contrat à durée indéterminée, passé sous la forme écrite. Pour les travaux rémunérés au rendement à exécuter dans le cadre d'un tel contrat, il est passé un accord de salaire écrit qui ne constitue pas un contrat de travail à tâche déterminée.

Article 17 : OBLIGATION DES OUVRIERS PERMANENTS

Les ouvriers permanents s'engagent à :

- ne s'absenter (sauf circonstances exceptionnelles) qu'après autorisation de l'employeur,
- respecter les instructions de l'employeur concernant les horaires de travail, lorsqu'il s'agit de travaux rétribués à l'heure,
- accepter tous les travaux forestiers proposés par les employeurs sous réserve que le chantier ne soit pas situé à plus de 25 km de leur domicile.

Article 18 : PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai prévue à l'Article 15 ci-dessus, en cas de contrat de travail à durée indéterminée, est égale à un mois.

(Avenant n° 50 du 19 février 1997) "La période d'essai est prolongée, s'il y a lieu, de la durée des stages de formation initiale à l'emploi".

Pendant la période d'essai le contrat peut être résilié sans préavis de part et d'autre.

Article 19 : SUSPENSION DU CONTRAT - RÉINTÉGRATION

(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)

- Maternité

La protection de la maternité est assurée dans les conditions prévues au livre II titre 2 chapitre V du code du travail.

- Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

Conformément aux dispositions de l'Article L 3142-74 du Code du Travail, le contrat de travail ne peut être rompu du fait de l'absence de l'une ou l'autre des parties contractantes astreinte au service préparatoire, appelée sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelée à un titre quelconque.

- Appel ou maintien sous les drapeaux *

La réintégration dans l'entreprise du travailleur appelé ou maintenu sous les drapeaux s'effectue dans les conditions prévues aux Articles L 3142-71 et L 3142-72 du Code du Travail.

* Etendu sous réserve des dispositions de l'Article D 3142-40 du Code du Travail applicable aux "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyés dans leur foyer.

- Congé de paternité (article L 1225-35 du Code du Travail)

Article 19 bis : DISPOSITIONS CONCERNANT LES VICTIMES D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ainsi que le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé doit suivre en fonction de l'avis exprimé par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée, que s'il justifie d'une faute grave du salarié, soit de l'impossibilité où il se trouve pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle de maintenir le contrat.

Il ne peut résilier le contrat à durée déterminée que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Les dispositions du 1er alinéa ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée. Lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, les dispositions de l'Article L 1226-19 du Code du Travail reçoivent application.

A l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

S'il est déclaré inapte à tenir son emploi, l'employeur est tenu de lui proposer dans les conditions fixées par les articles L 1226-10, L 1226-11, L 1226-12 et R1226-9 du Code du Travail un autre emploi.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que dans les conditions fixées par les articles L 1226-10, L 1226-11, L 1226-12 et R1226-9 du Code du Travail et en respectant la procédure visée à l'Article 40 de la présente convention."

Article 20 : PRIORITÉ D'EMBAUCHE

(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977) "Pendant une période limitée à deux ans, les travailleurs licenciés précédemment par manque de travail ou ayant perdu leur emploi par suite de maladie ou d'accident ou n'ayant pas bénéficié de la réintégration à la fin de leur service national actif, bénéficient d'une priorité d'embauche.

Le personnel réembauché conserve les avantages acquis dont il pouvait bénéficier au moment de son licenciement ou de la perte de son emploi."

CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

Article 21 : PAIEMENT DU SALAIRE

La paie du salaire s'effectue chaque mois à la même périodicité. Elle est accompagnée du bulletin de salaire réglementaire. Il peut, sur demande du salarié, être versé un acompte.

Article 21 bis : PRIME ANNUELLE

Avenant n° 56 du 18 mai 1998 (étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs, par arrêté du 30 octobre 1998 – JO du 11.11.1998)

(Avenant n° 73 du 24 avril 2001) Une prime annuelle, dont le montant figure à l'Article 1.6 de l'Annexe A, est attribuée aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté minimale d'un an à la fin du mois précédant son versement et qui ont accompli une durée de travail, au sens de l'article 28 de la présente convention, égale ou supérieure à 1820 heures sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures (cette durée annuelle incluant les périodes de congés payés et de jours fériés).

Cette prime est versée pour moitié avec le salaire de juin, le solde étant versé avec le salaire de novembre.

Le montant de la prime est calculé au prorata du temps de présence du salarié, au sens de l'article 28 de la présente convention, sur la période de référence, à l'exclusion des périodes d'arrêt pour maladie et accident de la vie privée. Les périodes d'arrêt pour accident du travail et maladie professionnelle sont prises en compte dans la limite d'une année continue d'arrêt."

Article 22 : SALAIRES FEMININS

A égalité de qualification professionnelle, les femmes perçoivent la même rémunération que les hommes.

Article 23 : SOUS TRAITANTS

L'exploitant forestier qui sous-traite le façonnage d'une coupe reste responsable vis-à-vis des ouvriers du paiement des salaires impayés en cas de faillite ou de déconfiture du sous-traitant.

Article 24 : HYGIÈNE ET SECURITE

1. Dispositions générales

(Avenant n° 50 du 19 février 1997) "Les employeurs sont tenus d'assurer une formation pratique et appropriée à la sécurité du poste de travail au bénéfice :

- des salariés qu'ils embauchent
- des salariés sous contrat à durée déterminée
- des salariés qui changent d'activité
- des salariés sous contrat temporaire, notamment pour les salariés des entreprises de travail temporaire

2.- Avenant n° 57 du 10 juin 1998 (étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs, par arrêté du 6 janvier 1999 – JO du 14.1.1999)

Les employeurs et les salariés sont tenus de prendre toutes mesures utiles visant à l'hygiène et à la sécurité.

Au cours des travaux d'exploitation et des travaux sylvicoles dangereux (notamment en cas d'utilisation d'outils mécaniques à main), les bûcherons et les ouvriers forestiers sont astreints au port du casque et de l'ensemble des équipements de sécurité, conformes aux dispositions en vigueur et fournis par les employeurs.

Pour les travaux spécifiques, les mesures de sécurité préconisées par le Règlement de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, édictées par les Caisses d'Assurance Accidents Agricoles, doivent être respectées.

La composition de la dotation initiale d'équipements fournis par l'employeur est la suivante :

NATURE DES EQUIPEMENTS	Ouvriers sous CDI dont la durée annuelle de travail et assimilée (article 28 CCR) est de :	
	>= 1750 h par an	< 1750 h par an
Chaussures de sécurité	1	1
Bottes de sécurité	1	1
Pantalons	2	2
Casque complet	1	1
Paires de gants	10	10
Lunettes de protection pour travaux d'affûtage	1	1
Trousse de secours	1 par équipe	

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la dotation est adaptée aux risques de l'activité réalisée.

La composition et la périodicité de renouvellement des équipements fournis par les employeurs sont définies ci-après **(Avenant n° 85 du 27 mai 2003)** :

NATURE DES EQUIPEMENTS	Ouvriers sous CDI dont la durée annuelle de travail et assimilée (article 28 CCR) est de :	
	>= 1750 h par an	< 1750 h par an
Chaussures de sécurité de plaine ou de montagne ou bottes de sécurité	1 élément chaussant par an	1 élément chaussant tous les 2 ans
Pantalons	2 par an	1 tous les 2 ans
Casque complet	1 tous les 4 ans	1 tous les 4 ans
Paires de gants	10 par an	10 par an
Lunettes de protection pour travaux d'affûtage	1 tous les 2 ans	1 tous les 2 ans
Trousse de secours	1 par équipe	

à charge pour les employeurs de définir les modalités pratiques de renouvellement. Tout équipement détérioré sur un chantier forestier ou périmé sera remplacé avant le délai prévu, sur sa présentation à l'employeur. Il est recommandé de ne pas travailler isolément sur un chantier.

Le travail isolé est interdit pour les opérations d'abattage, pour les travaux de grimpage, lors des traitements phytosanitaires et sur demande du Médecin du travail."

3. – Avenant n° 106 du 25 juin 2010 (non étendu)

Considérant l'obligation qui est faite aux ouvriers forestiers de porter un équipement de sécurité, l'employeur indemnise les ouvriers forestiers du coût de l'entretien de ces équipements.

Une prime d'entretien forfaitaire correspondant à 111 euros (cent onze euros) par an est mise en place.

Elle est versée avec le salaire. Son montant mensuel forfaitaire est de 9,25 euros.

Elle n'est pas due en cas d'absence supérieure à 1 mois.

Article 25 : MÉDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites médicales prévues par la médecine du travail.

(Avenant n° 42 du 7 mai 1992) "Les heures consacrées à ces visites seront rémunérées par l'employeur au tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis."

Article 26 : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Les employeurs et ouvriers qualifiés s'emploient à faire bénéficier les jeunes d'un apprentissage méthodique et efficace et les employeurs s'engagent à permettre l'accès des adultes à la qualification professionnelle, dans le strict respect de la législation en vigueur relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

(Avenant n° 42 du 7 mai 1992) "Les stagiaires de la formation professionnelle sont indemnisés sur la base du tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis."

Les dispositions applicables aux salariés de l'ONF et des communes forestières figurent en Annexe.

AVENANT N° 109 DU 18 JUIN 2012

« Pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, encadrant des apprentis ou des stagiaires de la formation professionnelle, une indemnité forfaitaire soumise à charges sociales égale à 2 MG est versée pour jour d'encadrement effectif ».

Article 27 : ABSENCES

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "Toute absence doit être autorisée préalablement par l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles.

Toute absence non autorisée doit être justifiée dans les quatre jours par un certificat médical ou par un motif reconnu valable.

Si au terme du quatrième jour, le salarié n'a pas fourni de justification, et sauf cas de force majeure, l'employeur peut, sous la réserve des dispositions des articles L 1232-1, L 1232-2, L 1235-1, L 1235-9 du Code du Travail relatives au rôle des tribunaux en cas de conflit entre les parties lors de la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, mettre en oeuvre la procédure de licenciement."

Article 28 : HEURES DE TRAVAIL ET ASSIMILEES

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "Pour les propriétaires sylviculteurs, il s'agit d'une durée de travail dans l'entreprise dans l'année civile.

Pour les forêts soumises, les heures décomptées sont celles fournies dans l'ensemble des forêts soumises où l'ouvrier a travaillé dans l'année civile.

Sont comprises dans ce total d'heures :

- les heures de congés payés
 - les heures assimilées et payées : jours fériés, congés exceptionnels, médecine du travail, prise des repos compensateurs et jours de RTT
 - la participation à des actions de formation, bilan de compétence, congé pour VAE, formation des représentants du personnel, le congé d'examen
 - les heures d'absence (jours ouvrés) causées par un accident du travail ou une Maladie médicalement constatée, dans la limite de 3 mois (maladie) et sans limite conformément à l'Article L 1226-7 du Code du Travail (accident du travail) à partir de l'arrêt du travail et pendant la durée du contrat de travail en cours.
 - le congé de paternité
-
- les périodes de repos des femmes en couches pendant la durée du contrat
 - les heures de congé de formation économique, sociale et syndicale rémunérées
 - la participation aux élections professionnelles
 - la journée de participation à la Défense nationale, les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux
 - les heures d'intempérie comptabilisées
 - les heures de délégation pour les délégués du personnel, membres des comités d'entreprise et les délégués syndicaux, dans le cadre de l'exercice des mandats internes à l'entreprise
 - les heures consacrées à l'exercice d'un mandat électif au titre de la protection sociale agricole, de la Chambre d'Agriculture et des Conseils de Prud'hommes, la participation aux commissions paritaires de ces organismes et à la Commission Mixte
 - les heures passées comme juré d'assises et assesseurs de TASS
 - la période de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur
 - autorisation de sortie accordée par l'employeur

Article 28 bis : ANCIENNETÉ

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "L'ancienneté prend effet à compter de la date d'embauche. Elle est comptabilisée par annuités entières pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, quelle que soit la durée du travail.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les périodes annuelles de travail d'une durée supérieure à 875 heures telles que définies à l'Article 28 ouvrent droit à une demi année d'ancienneté. Ceux qui dépassent 1750 heures bénéficient d'une année entière d'ancienneté."

CHAPITRE IV : CONGES PAYES

Article 29 : CONGES PAYES

(Avenant n° 54 du 19 mai 1998) – (étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs d'Alsace, par arrêté du 30 octobre 1998 – JO du 11.11.1998)

a) Détermination de la durée du congé :

"Les salariés bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les textes en vigueur

Les droits à congés payés sont calculés sur la période de référence qui s'étend du 1er juin de l'année (N-1) au 31 mai de l'année (N).

Les salariés justifiant de moins de 20 ans d'ancienneté au 31 mai de l'année (N) bénéficient d'une durée de congés payés qui ne peut excéder 25 jours ouvrés.

Les salariés, dont l'ancienneté est au moins égale à 20 ans au 31 mai de l'année (N), bénéficient de deux jours supplémentaires de congés payés.

b) Prise des congés payés

Les droits à congés payés ouverts au 31 mai de l'année (N) doivent être pris au 31 mai de l'année (N + 1).

Ils ne peuvent être ni anticipés, ni reportés, sauf cas de force majeure et dans les cas prévus par les textes en vigueur.

Les demandes ponctuelles de congés payés doivent parvenir, par écrit, au plus tard la veille de leur prise effective. En cas de force majeure dûment constatée, la régularisation de la demande de congé doit être faite le premier jour ouvré qui suit.

Les modalités de fixation de la cinquième semaine de congés payés sont arrêtées en concertation avec les délégués du personnel.

Si un événement prévu par l'article 31 intervient pendant une période de congés payés, il prolonge la durée du congé d'autant.

c) Congés pour fractionnement :

Seul le fractionnement du congé principal de 20 jours ouvrés imposé par l'employeur ouvre droit à des congés supplémentaires au titre du fractionnement, calculés en application de l'**article L 3141-18** Code du Travail.

Dans tous les autres cas, il y a renonciation du salarié aux jours supplémentaires au titre du fractionnement.

d) Paiement des congés

- Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, les congés sont payés au moment où ils sont pris.

Ils figurent sur le bulletin de paie (dates de prise des congés, nombre de jours pris, taux journalier et montant)

Chaque salarié reçoit un état lui indiquant, tous employeurs confondus :

- ses droits à congés au 31 mai de l'année de référence
- les jours déjà pris au cours de la période de prise des congés
- les jours restant à prendre sur la période de prise des congés

établi au 31 mai et au 31 octobre de l'année (N) et au 1er mars de l'année (N+1).

Pour les salariés dont l'ancienneté est au moins égale à 20 ans, le taux journalier est étendu au paiement des deux jours supplémentaires. En cas d'arrêt prolongé, le taux est recalculé selon les dispositions figurant au paragraphe f).

Pour les salariés bénéficiant des conditions de fractionnement définies au c), le taux journalier est étendu au paiement des jours supplémentaires dus au titre du fractionnement en application des dispositions du code du travail.

- **Les salariés sous contrat à durée déterminée** bénéficient d'une indemnité de congés payés versée en fin de contrat.

e) Indemnité de congés payés :

- Le- taux de l'indemnité de congés payés est égal à 10,43 % du salaire annuel brut de référence.

f) Congés dus au titre des périodes ininterrompues d'accident du travail, de rechute d'accident ou de maladie professionnelle (Avenant n° 87 du 27 mai 2003)

Les congés dus au titre d'une période ininterrompue d'accident du travail, de rechute d'accident ou de maladie professionnelle, d'un an au maximum, sont payés le mois où ils sont pris dans la limite des droits acquis et des congés déjà pris au titre de la période de référence.

La base annuelle des congés payés est alors complétée par le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, reconstitué à partir du SMABI visé à l'article 39 bis majoré de la prime d'ancienneté. »

Article 30 : JOURS FERIES

(Avenant n° 32 du 21 septembre 1989) "Les jours fériés légaux sont obligatoirement chômés.

Le paiement se fera à raison d'une indemnité mensuelle égale à 4,75 % du salaire de base pour l'ensemble des salariés.

Ces jours sont les suivants : 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre et 26 décembre."

Article 31 : CONGES PAYES EXCEPTIONNELS (Avenant n° 34 du 28 juin 1990)

31.1 Congés rémunérés :

Des congés exceptionnels rémunérés seront accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

Mariage ou PACS	de l'intéressé	4 jours
	d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption		3 jours
Décès des parents		2 jours
Décès	d'un enfant, d'un conjoint, d'un concubin ou d'une personne liée par un PACS	3 jours
	d'un frère, soeur, beaux-parents	1 jour

Ne pourront être, dans ce cas, considérés comme jours de congé que les jours ouvrés.

La rémunération due au titre de ces congés exceptionnels sera calculée sur la base de la durée habituelle de travail du salarié.

Il ne sera pas tenu compte des heures de travail ainsi rémunérées dans le calcul des heures supplémentaires.

31.2 - Autres congés non rémunérés

Les salariés pourront bénéficier des congés prévus par les dispositions du code du travail et notamment :

- Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article L. 3142-33 du code du travail)
- Congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 3142-7 du code du travail)
- Congé mutualiste (article L. 3142-47 du code du travail)
- Congé de représentation (article L. 3142-51 du code du travail)
- Congé de solidarité internationale (article L. 3142-32 du code du travail)
- Congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du code du travail)
- Congé de soutien familial (article L. 3142-22 du code du travail)
- Congés pour catastrophes naturelles (Article L 3142-41 et 42 du Code du travail)
- Congé d'accueil de la citoyenneté française (Article L 21-28 et 21-29 du Code Civil)
- Congé d'enseignement et de recherche (Article 6322-53 du Code du travail)
- Congé pour préparation et participation à un examen. (Article 6222-35 du Code du travail)
- Congé sans solde, sauf dispositions plus favorables prévues pour les salariés sous contrat d'apprentissage

Article 31 bis : INDEMNISATION DES HEURES HORS CHANTIER

(Avenant n° 37 du 22 février 1991)

"a) Les heures hors chantier, énumérés au b) ci-dessous, sont payées sur la base du tarif horaire moyen brut individuel. de l'année précédente.

Ce tarif est calculé en divisant :

- . La masse salariale brute perçue au rendement et à l'heure sur les chantiers (hors primes de pointage et autres primes soumises afférentes au chantier) et hors chantier (avant calcul des indemnités de jours fériés, ancienneté, congés payés, intempéries).
- . Par le total des heures de travail effectif (heures chantier) et des heures payées assimilées (heures hors chantier) de l'année civile précédente.

Pour un salarié ayant travaillé uniquement à l'heure, ce tarif correspond à la valeur de son coefficient hiérarchique.

b) Nature des heures hors chantier à indemniser :

- Heures liées à l'exécution du contrat de travail :

Formation professionnelle, congé individuel de formation, congés exceptionnels, visite médicale auprès du Service de Santé au Travail, réunions convoquées par l'employeur, exercice des mandats représentatifs internes à l'entreprise y compris la commission mixte forestière d'Alsace

- Heures de mandat électif hors de l'entreprise, en cas de subrogation par l'employeur :

En tant que délégué du 2° collège de la MSA, administrateur CAAA, Chambre d'Agriculture, FAFSEA, CRIA, conseiller prud'homal, assesseur de TASS

c) Information des salariés

Le tarif visé en a) sera porté à la connaissance de tout salarié au moyen, par exemple, d'une annexe au bulletin de paie, au mois de janvier."

CHAPITRE V : INDEMNITES, PRIMES, AVANTAGES DIVERS

Article 32 : INDEMNITÉ D'INTEMPERIES

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "Les ouvriers forestiers, ont droit à une indemnité compensatrice des difficultés de travail consécutives aux intempéries dans les conditions ci-après :

N'ont droit à cette indemnité que les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à temps plein et ayant accompli une durée de travail supérieure à 1750 heures par référence à l'Article 28. Toutefois, cette condition d'activité antérieure ne sera pas exigée des salariés à temps plein, dont le recrutement récent ou un départ en cours d'année ne permettrait pas d'y satisfaire.

Les salariés classés invalides première catégorie accomplissant 875 heures de travail par référence à l'Article 28 et justifiant de trois années d'activité à temps plein avant la reconnaissance de leur invalidité bénéficient de l'indemnité.

- Sont considérés comme jours d'intempéries ceux au cours desquels, du fait des intempéries, les conditions de travail ont été extrêmement difficiles, l'employeur n'ayant pu en outre proposer aucun chantier de remplacement.
- les périodes d'intempéries sont décomptées en heures

L'indemnité comporte une part fixe égale à 2 % du salaire brut de l'année écoulée et une part variable dont le montant est fixé à 0,2 % du salaire de l'année écoulée par jour d'intempérie à partir du 11^{ème} jour et jusqu'au 60^{ème} jour.

Pour les travailleurs nouvellement recrutés visés ci-dessus, l'indemnité sera calculée sur une base minimum forfaitaire correspondant à 1750 heures de travail au taux du salaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année précédant la date d'embauche.

- Le mode de paiement de cette indemnité est fixé par accord entre les parties
- Les intempéries sont arrêtées par l'employeur ou son représentant après concertation et en accord avec les délégués du personnel ou à défaut avec les travailleurs.
- Pour les forêts soumises, les employeurs règlent la part d'indemnité qui leur incombe au prorata des salaires versés par chacun d'eux pendant l'année de référence.

Article 33 : TRAJET

(Avenant n° 80 du 19 juin 2002) "Pour se rendre à son lieu de travail, par le chemin le plus court, l'ouvrier a droit à une allocation quotidienne de trajet calculée à partir du point de départ de ses déplacements, tel que fixé au contrat de travail, (domicile ou autre lieu).

Sauf si la journée commencée a été interrompue par les intempéries ou en cas de force majeure, l'indemnité n'est pas due si l'ouvrier a fourni moins de 4 heures de travail effectif au cours de la journée. – (non étendu, par arrêté du 13 janvier 2003 – JO du 22.01.2003)
Dans le cas d'une interruption de travail pour intempéries, suivie d'une reprise dans la même journée à la demande de l'employeur, le salarié a droit à deux allocations de trajet.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le transport est assuré par l'employeur.

Le montant de cette indemnité est égal à : $2 \times d \times t$
où :

- « d » représente la distance en kilomètres telle que définie au premier alinéa
- « t » est le taux fixé par l'Administration pour les personnels fonctionnaires correspondant à l'utilisation d'un véhicule de 6 à 7 CV effectuant entre 2001 et 10.000 kilomètres annuellement

La revalorisation de l'indemnité kilométrique intervient dès la parution au Journal Officiel du barème défini par l'arrêté ministériel fixant les conditions d'indemnisation des indemnités kilométriques des personnels relevant de la fonction publique.

Entrée en application à compter du 1^{er} juillet 2002

Article 34 : OUTILLAGE

(Avenant n° 31 du 3 juin 1989) "Les frais entraînés par l'achat et le fonctionnement de la scie à moteur ou de la débroussailleuse, lorsque celles-ci sont fournies par le salarié, donnent lieu au versement d'une indemnité fixée en annexe à la présente convention."

(Avenant n° 102 du 3 juillet 2008) «Une tronçonneuse est fournie aux jeunes embauchés sortant de formation initiale.

La tronçonneuse deviendra propriété du salarié au terme de la réalisation individuelle de 2000 unités de travail.

L'indemnité d'outillage versée au salarié est dans ce cas égale à 80 % du taux fixé en annexe A à la convention.»

Article 34 bis : INDEMNITÉ DE PANIER

(Avenant n° 32 du 21 septembre 1989) "Une indemnité de panier égale à 1 fois le minimum garanti par jour sera versée à tout salarié à compter du 1er octobre 1989 sous réserve que le repas soit pris sur le lieu de travail.

Par journée, il faut entendre toute période de travail au moins égale à 6 heures. Cette durée est réduite à 4 heures en cas d'intempéries."
Le taux du Minimum Garanti en vigueur figure à l'article 1.7 de l'Annexe A.

AVENANT N° 113 DU 22 OCTOBRE 2012

Une indemnité de panier égale à 2 fois le minimum garanti par jour sera versée à tout salarié à compter du 1^{er} janvier 2013 sous réserve que le repas soit pris sur le lieu de travail

Article 35 : AVANTAGES EN NATURE : Bois de chauffage

Le travailleur forestier reçoit, s'il le demande, le bois de chauffage pour son approvisionnement familial, à raison d'un stère de bois fort pour 88 heures de travail effectuées au cours de l'année civile précédente et calculées comme indiquée à l'Article 28, avec un plafond de 21 stères.

(Avenant n° 52 du 3 juillet 1997) "Le bois attribué est du bois façonné, éventuellement débardé, dans les conditions habituelles, par l'attributaire ou non."
L'attribution se fait en cours d'année, en une ou plusieurs fois, après réception des coupes. Les employeurs fournissent cette attribution au prorata des heures effectuées pour le compte de chacun d'eux au cours de l'année civile précédente.

(Avenant n° 49 du 29 avril 1996) "Lorsque la répartition des heures effectuées au cours de l'année civile auprès de chacun des employeurs n'est pas significative de la répartition habituelle de l'activité, la répartition du bois de chauffage s'effectuera sur la base de(s) l'année(s) civile(s) précédente(s)."

(Avenant n° 52 du 3 juillet 1997) "Le salarié paie son bois au vu d'un bulletin de cession au nom de l'employeur, à 0,15 € le stère, majoré de la T.V.A."
La valeur de l'avantage en nature est le prix de vente du stère diminué des frais d'exploitation; elle est soumise à charges sociales et à impôt.

Sa réintroduction dans l'assiette des cotisations sociales s'effectue une fois par an, en même temps que le calcul de la prime d'intempérie prévue à l'article 32.

Pour l'ONF, les communes forestières et leurs regroupements, la valeur de l'avantage en nature est déterminée au vu du prix moyen régional de vente des stères de l'année civile correspondant à la dotation, diminué des frais d'exploitation y afférant.

Il est interdit au travailleur de façonner du bois pour son compte dans la coupe avant sa réception.

Article 36 : ATTRIBUTION DE BOIS DE CHAUFFAGE AUX RETRAITES, AUX INVALIDES ET AUX VEUVES

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "Le bénéfice des avantages en nature consistant en délivrance de bois de chauffage, tel qu'il est prévu à l'Article 35, est étendu aux catégories suivantes :

Pour 10 stères par an :

1. aux anciens ouvriers forestiers titulaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité et justifiant de 20 années d'ancienneté, celle-ci étant appréciée dans les conditions prévues à l'Article 28 bis.
2. aux ouvriers forestiers atteints d'une incapacité permanente partielle imputable à un ou plusieurs accidents du travail en forêt et d'un taux au moins égal à 66 2/3 %.

(Avenant n° 107 du 25 juin 2010) non étendu "Les catégories ci-dessus remboursent le montant correspondant au salaire brut du façonnage des stères, majoré des frais d'outillage."

Pour 5 stères par an :

3. aux veuves non remariées des ouvriers ayant justifié de 20 ans d'ancienneté par référence à l'Article 28 bis à la date de leur décès.
4. aux veuves non remariées des ouvriers victimes d'un accident du travail aux suites mortelles ou ayant entraîné une incapacité permanente partielle d'un taux au moins égal à 66,66 %
5. aux ouvriers classés invalides de première catégorie, au titre de cette invalidité, sans préjudice de l'attribution effectuée au titre de l'Article 35 ci-dessus. La répartition entre employeurs sera effectuée dans les conditions prévues à l'Article 35.

La délivrance de bois de chauffage incombe au dernier employeur pour les bénéficiaires visés aux paragraphes 1 et 3, et à l'employeur au service duquel est survenu l'accident du travail, pour ceux visés aux paragraphes 2 et 4. Cette obligation disparaît lorsque l'employeur débiteur vient lui-même à cesser définitivement son activité, sans qu'il y ait continuation de l'entreprise par un membre de la famille ou par un tiers acquéreur.

(Avenant n°107 du 25 juin 2010) non étendu " les dispositions prévues à l'article 35 de la CCR pour les salariés en activité sont étendues aux catégories visées aux paragraphes 3, 4 et 5 du présent article."

Article 37 : PRIME D'ANCIENNETÉ

(Avenant n° 103 du 16 septembre 2009) "Par référence à l'Article 28 bis, il est attribué aux ouvriers forestiers une prime d'ancienneté fixée dans les conditions suivantes :

%	Après
2 %	3 ans d'ancienneté
4 %	6 ans d'ancienneté
6 %	9 ans d'ancienneté
8 %	12 ans d'ancienneté
10 %	15 ans d'ancienneté
12 %	20 ans d'ancienneté
14 %	25 ans d'ancienneté
15 %	30 ans d'ancienneté
16 %	35 ans d'ancienneté et +

La prime d'ancienneté est payée mensuellement.

Le taux est révisable à compter du mois civil suivant la date d'ouverture des droits pour les contrats à durée indéterminée et à compter du 1er janvier de l'année civile suivante pour les contrats à durée déterminée."

AVENANT N° 114 DU 22 OCTOBRE 2012

Il est créé un article 37 bis intitulé « gratification honorifique

« une gratification est versée aux salariés promus par arrêté préfectoral ou arrêté du Ministère du Travail au titre de la médaille du travail, en considération de l'ancienneté de leurs services honorables.

Cette gratification n'a pas de caractère automatique. Lorsqu'elle est versée, la gratification est calculée à raison de dix euros par année cumulée d'ancienneté.

En cas d'octroi de deux médailles en une seule promotion, la gratification accordée par l'employeur correspond à celle de la médaille la plus haute.

Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 et, rétroactivement, aux promotions médaillées entre le 14 juillet 2010 et le 14 juillet 2012, de manière non automatique et à la condition que ne soit pas déjà survenue une autre forme de gratification ».

Article 38 : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - RÉGIME DE PRÉVOYANCE

(Avenant n° 23 du 31 janvier 1985) L'institution à laquelle doivent adhérer les employeurs pour leurs salariés à l'exclusion des cadres, est la Caisse de Retraite Interentreprises Agricoles.

La répartition de la cotisation est la suivante :

60 % pour l'employeur

40 % pour le salarié

Article 39 : DÉPART EN RETRAITE

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "-Tout salarié quittant volontairement son emploi pour faire valoir ses droits à retraite bénéficiera, par référence à l'Article 28 bis, d'une allocation de départ en retraite conformément aux dispositions de l'article R 1234-2 et du Décret 2008-715 du 18 juillet 2008 :

1/2 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté

1 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté

1,5 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté

2 mois de salaire pour 30 ans d'ancienneté.

- Tout salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/5e du salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté et à 1/10e plus 2/15e par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
- Dans tous les cas le salaire de référence est le salaire moyen brut, calculé selon la formule la plus favorable au salarié, visée à l'Article 42."

Article 39 bis : INDEMNITÉ POUR CESSATION D'ACTIVITÉ SUITE A DÉMISSION APRÈS 30 ANS D'ANCIENNETÉ

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "Les ouvriers qui justifient de trente années d'ancienneté au moins, telle que définie à l'Article 28 bis, qui cessent leur activité suite à démission, bénéficient, à la date de leur cessation d'activité, d'une indemnité égale à 1/12e du salaire brut de l'année civile précédente (soit 8,34 % de ce salaire).

La charge de cette indemnité pèse sur chacun des employeurs successifs du salarié pendant l'année en cours et l'année civile précédente au prorata du temps de travail effectué chez chacun d'eux."

Article 39 ter : ACCORD DE PREVOYANCE ET MUTUELLE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE

L'accord de Prévoyance et l'accord relatif à la Mutuelle complémentaire Frais de santé figurent à l'Annexe B.

**CHAPITRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉSILIATION
DES CONTRATS**

Article 40 : POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

a) Le pouvoir disciplinaire (Avenant n° 22 du 28 mai 1984)

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Il est rappelé que selon la définition donnée par l'Article L.1331-1 du Code du Travail, constitue une sanction toute mesure, autre que l'observation verbale, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Celui-ci peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour de l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que la procédure visée ci-dessus ait été observée.

b) Procédure de licenciement et délais :

Les employeurs occupant habituellement au moins onze salariés sont tenus de respecter les dispositions ci-après pour les salariés justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à un an :

- L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. (article L.1232-2 du code du travail).
- au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié,
- la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins deux jours francs après la date pour laquelle le salarié a été convoqué,
- l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses de licenciement. Le salarié qui entend user de cette faculté, doit formuler cette demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. La réponse de l'employeur doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée au plus tard 10 jours après la réception de la lettre du salarié.

c) Licenciement pour cause médicale d'arrêt de travail

Il ne peut être procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ou de trajet à moins que la durée de l'incapacité de travail n'excède :

- 3 mois en cas de maladie
- 6 mois en cas d'accident de trajet

L'employeur ne pourra pourvoir au remplacement définitif du salarié qu'après mise en demeure à l'intéressé d'avoir à reprendre son emploi à l'issue de la période ci-dessus fixée et lui avoir indiqué qu'il se trouve dans la nécessité de le remplacer."

Article 40 bis : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

En cas de réduction d'emplois, les licenciements s'effectuent après consultation des représentants du personnel conformément aux dispositions des Articles L1233-29 et L1233-30 du Code du Travail relatives aux licenciements pour cause économique, en tenant compte notamment de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise et de leurs charges de famille.

Article 41 : DÉLAI-CONGÉ OU PRÉAVIS

Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié. Sa dénonciation doit être notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception.

La cessation du contrat (sauf faute lourde ou période d'essai) n'intervient qu'après achèvement d'un délai dit "délai-congé" ou "préavis", dont la durée est fixée à une semaine à partir de la date ou mentionnée par le poste sur l'accusé de réception.

Dans le cas de licenciement pour un motif autre que faute, le délai-congé est porté à un mois si le salarié a une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, et à deux mois si cette ancienneté est supérieure ou égale à 2 ans.

Lorsque le travailleur quitte l'entreprise, par démission ou par licenciement, un certificat de travail lui est remis par l'employeur, conformément à la législation en vigueur.

Article 42 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994) "Les salariés ayant 2 ans d'ancienneté, telle que définie à l'Article 28 bis, qui sont licenciés pour quelque motif que ce soit, sauf faute grave ou lourde, ont droit, sous réserve des dispositions de l'Article R 1234-2 du code du travail, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5e de mois par année d'ancienneté
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5e de mois par année d'ancienneté plus 2/15e de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel et exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

Article 42 bis : DOCUMENTS A REMETTRE A LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur est tenu de remettre au salarié à la fin de son contrat de travail les documents suivants :
certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, Attestation Pôle Emploi, Droit à DIFBIAF (en cas de fin de contrat à durée déterminée)

Articles 43 à 47 supprimés par l'Avenant 121 de septembre 2017

TITRE III - CLASSIFICATION

- ***Article 1^{er} - Définition des emplois repères et des niveaux***

Article 1.1 – Emplois repères

Le système de classification est fondé sur des emplois repères listés ci-dessous :

- *Sylviculteur*
- *Sylviculteur bûcheron*
- *Bûcheron sylviculteur confirmé*

Conformément à l'annexe 1, chaque emploi repère se définit par des activités clés.

Article 1.2 – Niveaux

Chaque emploi repère est divisé en quatre niveaux :

- *Réalisation*
- *Expérience*
- *Professionalisme*
- *Expertise*

Conformément à l'annexe 1, chaque niveau est défini par rapports aux cinq critères suivants :

- Métier*
- Technique*
- Autonomie*
- Contrôle*
- Autres aptitudes.*

• **Article 2**

Article 2.1 : Principes

Le salarié sera informé par son employeur de sa position contractuelle qui sera fonction

- o De son emploi repère au regard des activités clés qui lui seront confiées (cas de l'embauche) ou qu'il exerce réellement*
- o et selon son niveau de maîtrise des activités clés, telles que référencées dans l'Annexe 1.*

Ce positionnement sera indiqué dans le contrat de travail pour les nouveaux salariés. Les salariés déjà en place au moment de la signature du présent avenant seront informés de leur position dans la nouvelle grille via un courrier provenant de l'employeur.

Lorsque le salarié estimera remplir les conditions justifiant un changement de position, il pourra solliciter à cet effet un entretien avec son employeur.

Article 2.2 : Transposition pour les salariés en activité au moment de la signature du présent avenant

A la suite de la signature du présent avenant, l'employeur notifiera à chaque ouvrier forestier sa position dans la nouvelle grille de classification, à savoir son emploi repère d'affectation et son niveau.

Pour déterminer l'emploi repère, l'employeur aura procédé à une analyse approfondie du métier réellement exercé par le salarié au moment de la signature de l'avenant et pour lequel il est apte, à partir des activités clés telles que référencées dans l'Annexe 1.

Au sein de l'emploi repère, le niveau d'affectation du salarié sera déterminé sur la base de son ancien coefficient (en référence à l'article 44 de la convention collective, supprimé par le présent avenant) selon la règle de transposition suivante :

<i>Ancien coefficient</i>	<i>Niveau attribué dans la nouvelle grille de classification</i>
<i>130 – 141 – 150</i>	<i>Niveau 1 – Réalisation</i>
<i>160 – 170</i>	<i>Niveau 2 – Expérience</i>
<i>180</i>	<i>Niveau 3 - Professionnalisme</i>

Le Niveau 4 - Expertise n'est pas attribué de manière automatique. Il pourra être attribué au salarié dont l'ancien coefficient était le 180, si les critères définis dans la fiche métier sont remplis.

En cas de désaccord, l'ouvrier forestier pourra demander la révision de ce positionnement et solliciter à cet effet un entretien avec son employeur.

Il pourra se faire assister lors de cet entretien par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'établissement ou par un représentant du personnel (délégué du personnel ou délégué syndical).

En dernier recours, une commission de recours examinera les cas qui lui seront soumis en présence de l'ouvrier forestier concerné.

Cette commission sera composée de quatre représentants employeurs désignés par l'Association des Communes Forestières d'Alsace, de quatre représentants salariés désignés par les quatre organisations syndicales représentatives au niveau régional et en tant que conseiller technique, par le responsable du pôle Ressources Humaines – Personnel Ouvriers Forestiers de l'ONF. Le rôle de cette commission est de donner un avis sur le positionnement de l'ouvrier forestier dans la grille de classification. L'employeur prend la décision finale et la notifie au salarié dans un délai d'un mois.

- **Article 3 : Evolution de carrière :**

L'évolution de carrière pourra se faire :

- *par un changement de niveau au sein d'un même emploi repère,*
- *par un changement d'emploi repère.*

Article 3.1 : Entretien individuel d'évaluation

Ces évolutions interviennent après un entretien individuel avec l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté par le responsable d'encadrement.

Chaque ouvrier forestier bénéficie d'un entretien tous les 2 ans.

Les nouveaux embauchés bénéficient d'un entretien individuel au plus tard dans les 12 mois suivant leur embauche.

Un entretien est également organisé à la demande du salarié en cas de changements significatifs d'activité notamment lorsque l'ouvrier forestier exerce les activités clés d'un autre emploi repère.

L'ouvrier est convoqué 15 jours à l'avance par courrier remis en main propre contre décharge.

Au cours de cet entretien, les capacités professionnelles de l'ouvrier forestier seront évaluées.

Des éléments de progression pourront être fixés en concertation avec l'ouvrier forestier et seront formalisés par écrit. Ils porteront sur des points de progrès pour l'ouvrier évalué tels que, notamment, une action à mener, une capacité à acquérir ou à améliorer, une capacité individuelle ou un comportement à améliorer, la mise en œuvre des acquis de la formation.

En fin d'entretien, un exemplaire complété de la grille d'évaluation servant de trame à cet entretien et les conclusions de l'entretien sont remis, contre décharge, au salarié.

Article 3.2 : Evolution dans la grille de classification

A l'issue de l'entretien individuel d'évaluation, l'employeur pourra décider de positionner le salarié dans un nouvel emploi repère, ou de le faire changer de niveau au sein de son emploi repère si les conditions prévues à l'Annexe 1 sont remplies.

La réalisation d'un entretien individuel d'évaluation n'implique pas systématiquement un changement d'emploi repère ou de niveau pour le salarié. »

Titre IV - REMUNERATION

- ***Article 1 : Salaire de base minimum***

Le salaire de base de chaque ouvrier forestier est fixé en fonction de son positionnement dans la grille de classification défini en fonction de son emploi repère et de son niveau.

La grille des salaires minimas (hors ancienneté) telle que référencée en Annexe 2 fixe pour chaque emploi repère et niveau, le salaire minima correspondant.

La grille des salaires minimas fera l'objet d'une révision périodique, en Commission Mixte Forestière d'Alsace. Toute modification des salaires minimas s'appliquera uniformément à l'ensemble des positions de la grille.

- ***Article 2 : Dispositions particulières applicables aux salariés en activité au moment de la signature du présent avenant - Salaire de base***

Le nouveau salaire de base du salarié en activité au moment de la signature du présent avenant correspondra au salaire minima de sa position dans la nouvelle grille telle que référencée en Annexe 2 – Grille des salaires minimas (hors ancienneté).

Le salarié en activité à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserve son salaire de base antérieur correspondant à son coefficient à la date de la transposition si celui-ci est

supérieur à celui de sa position dans la nouvelle grille telle que référencée en Annexe 2 – Grille des salaires minimas (hors ancienneté).

- **Article 3 : Evolution du salaire de base**

En cas de changement de niveau ou d'emploi repère, notifié par l'employeur suite à l'entretien individuel d'évaluation, le salarié bénéficie d'une majoration du salaire de base correspondant à l'écart dans la grille des minima entre l'ancien et le nouveau positionnement.

Hors changement de niveau ou d'emploi repère, le salarié pourra bénéficier d'une progression salariale individuelle, décidée par l'employeur, en application des critères suivants :

- *Organisation personnelle et autonomie,*
- *Fiabilité et réactivité,*
- *Mise en application des acquis de la formation.*

Le cas échéant, la progression entrainera une augmentation de 2.5 % du salaire de base du salarié. Cette augmentation sera accordée au maximum tous les 2 ans à l'issue de l'entretien individuel d'évaluation.

Néanmoins, cette progression salariale individuelle n'est pas automatique. Une évaluation globalement satisfaisante ne conduit pas à une progression salariale.

En cas d'augmentation salariale en lien avec un changement de métier, un changement de niveau ou une augmentation individuelle, celle-ci sera considérée dès le 1er janvier de l'année en cours.

- **Article 4 : Dispositions particulières applicables aux salariés en activité au moment de la signature du présent avenant - Rémunération des heures chantier d'exploitation**

Les salariés en activité au moment de la signature du présent avenant, exerçant les métiers de Sylviculteur Bûcheron ou Bûcheron Sylviculteur Confirmé, pour lesquels un SMABI EXP pondéré a été attribué, seront rémunérés à l'heure, sur cette base spécifique, pour l'ensemble de leurs heures chantier exploitation (Abattage de produits marchands, câblage, façonnage, classement, mesurage, numérotage, enstérage uniquement pour les produits façonnés par le salarié).

Article 4.1 : Détermination du SMABI EXP pondéré

Le SMABI EXP - salaire moyen annuel brut individuel exploitation - correspond à la moyenne des rémunérations perçues par le salarié sur les chantiers d'exploitation au cours des années 2014 et 2015, c'est-à-dire à la moyenne des rémunérations payées au rendement (y compris indemnité compensatrice de rendement), au salaire horaire majoré de 20% et au salaire horaire de base.

Le SMABI EXP a été pondéré proportionnellement à l'augmentation du taux horaire de base (SMABI EXP pondéré).

Lorsque le SMABI EXP pondéré ainsi déterminé est inférieur au nouveau taux horaire de base correspondant à la position du salarié dans la nouvelle grille, alors le salarié

est rémunéré sur la base de son nouveau taux horaire, y compris sur les chantiers d'exploitation.

Lorsque le SMABI EXP pondéré ainsi déterminé est supérieur au plafond correspondant à la position du salarié dans la grille des métiers et des niveaux ci-dessous, alors le salarié est rémunéré à ce taux plafond sur les chantiers d'exploitation.

<i>TAUX PLAFOND PAR POSITION</i>	<i>Niveau 1: REALISATION</i>	<i>Niveau 2: EXPERIENCE</i>	<i>Niveau 3: PROFESSIONNALISME</i>	<i>Niveau 4 EXPERTISE</i>
<i>Sylviculteur Bûcheron</i>	<i>13€</i>	<i>14€</i>	<i>15€</i>	<i>16€</i>
<i>Bûcheron Sylviculteur Confirmé</i>	<i>14€</i>	<i>16€</i>	<i>18€</i>	<i>20€</i>

Le SMABI EXP pondéré, le cas échéant plafonné, est déterminé au moment de la transposition dans le présent avenant.

Les salariés en seront informés via un courrier provenant de l'employeur.

Ultérieurement à la transposition dans le présent avenant, les pourcentages d'augmentations générales ou individuelles impactant le taux horaire du salarié (hors changement de niveau ou de métier) s'appliqueront également au SMABI EXP pondéré du salarié, le cas échéant plafonné.

Article 4.2 : Période transitoire de 5 ans (01/01/2017 au 31/12/2021)

Pendant une période transitoire de 5 ans, soit du 01/01/2017 au 31/12/2021, le salarié dont le SMABI EXP pondéré aura été plafonné, bénéficiera d'un SMABI minimum annuel garanti (SMAG) sur la base de la grille ci-dessous :

<i>Année de la période transitoire</i>	<i>Pourcentage du SMABI EXP_{pondéré} (avant plafonnement) garanti</i>
<i>2017</i>	<i>95%</i>
<i>2018</i>	<i>90%</i>
<i>2019</i>	<i>85%</i>
<i>2020</i>	<i>80%</i>
<i>2021</i>	<i>75%</i>

Les montants correspondant au SMAG sont non évolutifs (ils ne seront pas impactés par les pourcentages d'augmentations générales ou individuelles impactant le taux horaire du salarié et le SMABI EXP pondéré éventuellement plafonné du salarié).

Le montant correspondant au SMAG sera utilisé mensuellement pour le paiement de l'ensemble des heures chantier exploitation, aussi longtemps qu'il sera supérieur au SMABI EXP pondéré plafonné tel que notifié au salarié (revalorisations incluses). »

Article 48 : SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS

Les taux des salaires des ouvriers de moins de dix-huit ans sont fixés comme suit par rapport à ceux des ouvriers adultes de même qualification professionnelle :

- de 16 à 17 ans 80 %
- de 17 à 18 ans 90 %

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, percevront le même salaire que les adultes de même qualification professionnelle.

Article 49 : TRAVAILLEURS HANDICAPES

(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977) "Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission du Droit et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'Article L 5213-2 du Code du Travail. Les conditions d'emploi et de rémunération du travailleur handicapé sont déterminées conformément à la réglementation en vigueur."

Article 50 : Article supprimé

Article 51 : TRAVAUX PENIBLES, SALISSANTS OU NAUSEABONDS

(Avenant n° 59 du 10 juin 1998) – (étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs, par arrêté du 30 octobre 1998 – JO du 11.11.1998)

Les travaux énumérés ci-dessous donnent lieu à l'octroi d'une indemnité fixée en début de chantier en accord entre les parties, pendant le temps où ils sont réalisés :

a) Travaux pénibles (nécessitant des efforts physiques inhabituels) : (avenant n° 102 de juillet 2008)

- **élagage de qualité en continu à partir de deux mètres de hauteur**, indemnité égale à 10 % de la valeur du taux horaire de l'ouvrier
- **nettoisement en conditions difficiles (bris de glace, chablis, en forte pente, forte densité)**

Indemnité de 15 % de la valeur **du taux** horaire de l'ouvrier

- **abattage, préparation et transport de sapins de Noël (ou de branchages) en conditions difficiles (pente, distance, poids, conditions météorologiques)**

Indemnité de 15 % de la valeur **du taux** horaire de l'ouvrier

- **travaux dans les forêts du Rhin pendant la période de prolifération des moustiques :**

Indemnité égale à 10 % de la valeur **du taux** horaire de l'ouvrier

b) Travaux particulièrement salissants et/ou nauséabonds :

- **ramassage de déchets en forêt**

Indemnité égale à 10 % de la valeur **du taux** horaire de l'ouvrier

- **mise en oeuvre de traitements agro pharmaceutiques :**

Indemnité de 10 % de la valeur **du taux** horaire de l'ouvrier

- **travaux d'incinération, lorsque ceux-ci sont effectués à l'heure :**

Indemnité égale à 10 % de la valeur **du taux** horaire de l'ouvrier

Article 52 : TRAVAIL DU DIMANCHE, DES JOURS FERIES, DE NUIT

Le travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit est exceptionnel. Il ne peut se produire qu'en vue de la prévention ou de lutte contre les sinistres.

Le salaire des heures ainsi effectuées est majoré de 100 %.

Articles 53 à 55 supprimés par l'Avenant 121 de septembre 2017

Article 56 : POINTAGE DES HEURES

Les signataires de la présente convention s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour obtenir une connaissance exacte des heures de travail, compte tenu de l'importance primordiale que représente celle-ci.

Lorsque le pointage des heures n'est pas assuré par l'employeur, il incombe au maître-bûcheron pour les équipes travaillant sur une même coupe ou au chef d'équipe pour son équipe. Exceptionnellement, les bûcherons qui le désirent et sont aptes à la faire peuvent être autorisés à procéder eux-mêmes au pointage de leurs propres heures.

Le pointage des heures doit toujours être effectué ; en cas d'absence, le pointeur désigne un remplaçant.

Le pointeur inscrit sur une fiche de pointage l'heure d'arrivée sur le chantier de chaque ouvrier au moment même de cette arrivée, avant le commencement du travail, et l'heure de départ au moment du départ. Il doit présenter ces fiches, tant sur le chantier que sur le trajet, à toute demande de l'employeur ou de son représentant.

Les heures de travail représentant, conventionnellement, le temps entre l'arrivée sur le chantier et le départ du chantier, diminué d'un temps de repos de 1 heure et demie (1/2 heure de casse-croûte et 1 heure de repas) et augmenté d'une demi-heure pour tenir compte du travail de préparation de l'outil effectué hors du chantier, soit au total une diminution forfaitaire du temps de présence sur le chantier égale à une heure.

Le pointeur inscrit également sur ces fiches le nombre de kilomètres du trajet tel qu'il est défini à l'Article 33.

En fin de mois ou en fin de coupe, le pointeur remet les fiches de pointage à l'employeur ou à son représentant. Le temps de travail total est arrondi à ce moment au nombre entier d'heures par excès.

(Avenant n° 2 du 16 novembre 1976) "Pour cette mission particulière, le pointeur perçoit une prime égale à 1 % des salaires bruts versés aux ouvriers ayant fait l'objet du pointage. Cette prime est supprimée en cas de pointage incorrect des heures."

Articles 57 à 58 supprimés par l'Avenant 121 de septembre 2017

Article 59 à 68 : transférés en annexe D.1

TITRE V

Article 69 : DEPÔT DE LA CONVENTION

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de STRASBOURG et au Conseil des Prud'hommes.

Article 70 : DATE D'EFFET

La présente convention prendra effet à compter **du 26 juin 2010**.

Fait à STRASBOURG, 21 mai 2015

Pour le Syndicat Agro-Alimentaire C.F.D.T. du Haut-Rhin :
Nom et prénom :
Signature :

Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers Sylviculteurs d'Alsace :
Nom et prénom :
Signature :

Pour le Syndicat des Ouvriers Forestiers C.F.D.T. du Bas-Rhin :

Nom et prénom :

Signature

Pour l'Association des Maires des Communes forestières d'Alsace :

Nom et prénom :

Signature

Pour l'Union Régionale d'Alsace C.F.T.C. :

Nom et prénom

Signature :

Pour l'Office National des Forêts d'Alsace :

Nom et prénom :

Signature

Pour l'Union des Syndicats des Travailleurs de l'Agriculture et des Forêts CGT du Bas-Rhin et du Haut-Rhin :

Nom et prénom

Signature

Pour le Syndicat Régional des Scieurs d'Alsace :

Nom et prénom :

Signature :

Pour l'Union Départementale des Syndicats du Bas-Rhin – CGT-F.O.

Nom et prénom

Signature :

Pour le Groupement des Débardeurs et Exploitations Forestières d'Alsace :

Nom et prénom :

Signature

Pour l'Union Départementale des Syndicats du Haut-Rhin – CGT- F.O. :

Nom et prénom :

Signature :

:

Déposé en cinq exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace le