

CONVENTION COLLECTIVE

DU 9 MARS 1992

**REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DU PERSONNEL DES EXPLOITATIONS FORESTIERES
DE LA REGION CHAMPAGNE-ARDENNE**

Arrêté d'extension du 23 décembre 1992

Journal Officiel du 6 janvier 1993

Mise à jour le 23 juillet 2019

SOMMAIRE

Article 1 ^{er} – Champ d’application.....	Page 2
Article 2 – Durée de la convention.....	Page 2
Article 3 – Révision des salaires et des classifications.....	Page 2
Article 4 – Révision des autres clauses.....	Page 2
Article 5 – Dénonciation.....	Page 3
Article 6 – Procédure conventionnelle d'interprétation.....	Page 3
Article 7 – Conciliation –Médiation.....	Page 3
Article 8 – Participation aux commissions.....	Page 3
Article 9 – Incidence sur les contrats antérieurs.....	Page 4
Article 10 – Egalité professionnelle.....	Page 4
Article 11 – Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical.....	Page 4
Article 12 – Absence pour exercice de fonctions syndicales.....	Page 4
Article 13 – Représentation syndicale.....	Page 4
Article 14 – Représentation du personnel.....	Page 5
Article 15 – Collèges électoraux.....	Page 5
Article 16 – Subvention au comité d'entreprise.....	Page 6
Article 17 – Formation à la sécurité des membres du CHSCT.....	Page 6
Article 18 – Conditions d'embauchage.....	Page 6
Article 19 – Embauchage des jeunes travailleurs.....	Page 6
Article 20 – Période d'essai.....	Page 6
Article 21 – Contrat de travail forestier.....	Page 7
Article 22 – Garantie de l'emploi.....	Page 8
Article 23 – Remplacement du salarié absent.....	Page 9
Article 24 – Durée hebdomadaire du travail.....	Page 9
Article 25 – Variation annuelle de l'horaire normal.....	Page 9
Article 26 – Récupération.....	Page 9
Article 27 – Durée maximale du travail.....	Page 10
Article 28 – Repos compensateur.....	Page 10
Article 29 – Heures supplémentaires.....	Page 10
Article 30 – Contrôle des heures de travail effectuées.....	Page 10
Article 31 – Assouplissement de l'horaire de travail.....	Page 10
Article 32 – Repos compensateur.....	Page 11
Article 33 – Durée du travail des femmes et des jeunes.....	Page 11
Article 34 – Congés payés.....	Page 11
Article 35 – Autres congés.....	Page 11
Article 36 – Régime des absences.....	Page 13
Article 37 – Jours fériés.....	Page 13
Article 38 – Préavis ou délai-congé.....	Page 14
Article 39 – Indemnité compensatrice de préavis.....	Page 14
Article 40 – Cessation du contrat.....	Page 14
Article 41 – Licenciement économique.....	Page 14
Article 42 – Licenciement des salariés protégés.....	Page 14
Article 43 – Indemnité de licenciement.....	Page 15
Article 44 – Cessation du contrat à durée déterminée.....	Page 15
Article 44 bis – Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons.....	Page 15
Article 45 – Rupture pour force majeure.....	Page 15
Article 46 – Certificat de travail.....	Page 15
Article 46 bis – Attestation de cessation de travail.....	Page 16
Article 47 – Hygiène et sécurité.....	Page 16
Article 48 – Equipements de travail.....	Page 16
Article 49 – Travail des femmes et des jeunes.....	Page 16
Article 50 – Médecine du travail.....	Page 17

Article 51 – Classifications professionnelles.....	Page 17
Article 52 – Conditions générales du travail à la tâche.....	Page 17
Article 53 – Salaires minimaux.....	Page 18
Article 54 – Majoration de salaire.....	Page 18
Article 55 – Affectation temporaire.....	Page 19
Article 56 – Rémunération des jeunes travailleurs.....	Page 19
Article 57 – Rémunération des apprentis.....	Page 19
Article 58 – Salaire des travailleurs handicapés.....	Page 19
Article 59 – Régime de prévoyance – Incapacité – Décès.....	Page 19
Article 60 – Paiement des salaires.....	Page 25
Article 61 – Bulletin de paie.....	Page 25
Article 62 – Livre de paie.....	Page 25
Article 63 – Régime de retraite et de prévoyance.....	Page 25
Article 64 – Date d'application.....	Page 26
Article 65 – Dépôt – Extension.....	Page 26
ANNEXE I – GRILLE DE SALAIRES.....	Page 28
ANNEXE II – CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DU PERSONNEL REMUNERE AU TEMPS.....	Page 29
ANNEXE III – REMUNERATIONS MINIMALES DES SALAIRES FORESTIERS A LA TACHE DU DEPARTEMENT DE.....	Page 33

Entre :

Le Groupement Intersyndical Bois Champagne-Ardenne (GIBCA), composé de :

La chambre syndicale du commerce du bois de l'Aube,

La chambre syndicale des exploitants forestiers et scieurs du Nord-Est,

La chambre syndicale des bois de la Marne,

Le syndicat des bois de la Haute-Marne,

D'une part, et

La C.G.T.-F.O.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application

La présente convention fixe les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les exploitants de bois au sens de l'article 1144-3 du code rural, à l'exclusion des travaux de reboisement et des travaux d'équipement forestier.

La présente convention s'étend à la région Champagne-Ardenne.

Article 2 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision 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. Chaque département garde son autonomie pour ce faire, le barème applicable est celui du lieu de chantier. Les salaires sont déterminés hors frais de mécanisation, lesquels sont fixés sur les bases nationales. Les mêmes parties signataires se réunissent 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 de la branche.

Article 4 - Révision 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 trois mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

Article 5 - Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de trois 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 trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 6 - Procédure conventionnelle d'interprétation

Aux fins de levée 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'opinion, 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 – Médiation

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 et préciser les motifs du refus 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 fiscale d'un véhicule de 4 CV si le salarié utilise effectivement sa voiture personnelle ;

- sur la base du tarif S.N.C.F. (2ème classe) le kilométrage étant calculé de la gare la plus proche du domicile au lieu de la réunion. Une indemnisation sur la base fiscale d'un véhicule de 4 CV sera ajoutée pour le trajet éventuel entre le domicile et la gare.

Dans les 2 cas, le kilométrage est limité aux bornes extrêmes de la région.

En outre, lorsque la réunion se déroule sur toute la journée, l'indemnisation du repas s'effectue sur la base de 2 MG.

Article 9 - Incidence sur les contrats antérieurs

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 au sein de l'entreprise qui l'emploie.

Article 10 - Egalité professionnelle

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés, sans distinction de nationalité ou de sexe.

Article 11 - Liberté 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'embauche, 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 en 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 au salarié, dans la limite d'un mandataire par entreprise, le temps d'absence nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation syndicale.

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

Article 13 - Représentation 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 1 000, 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 - Représentation 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 à l'employeur 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 pu être créé.

b) Le comité d'entreprise :

- 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.

- assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement ;

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 ;

- de veiller également à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Article 15 - Collèges électoraux

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 collègue : 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 comité 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 oeuvres 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'oeuvres sociales et culturelles qui existeraient au moment de la signature de la présente convention, sans pouvoir les diminuer.

Article 17 - Formation à la sécurité 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 auprès des 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'oeuvre 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.

La présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail est obligatoire pour l'embauche des travailleurs forestiers.

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

Le salarié ne pourra se faire remplacer ni aider par un ou plusieurs tiers, y compris les membres de sa famille, dans l'exécution des travaux pour lesquels il a été engagé, sauf accord écrit de l'employeur.

Article 19 - Embauchage des jeunes travailleurs

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses.

Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un diplôme professionnel (minimum CAP) sont autorisés à travailler sur ces machines sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail et dans le cadre de la formation, sont autorisés à utiliser les machines dangereuses pour effectuer des travaux forestiers sur les chantiers, sous réserve d'avoir obtenu une dérogation de l'inspecteur du travail.

Article 20 - Période d'essai

a) Contrat de travail à durée indéterminée

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, et sauf accord contraire écrit entre les parties lors de l'embauche, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois de travail effectif pour le personnel ouvrier et le personnel administratif, deux mois pour le personnel technique et technico-commercial, trois mois pour le personnel d'encadrement.

Toutefois, la période d'essai des conducteurs de camions poids lourds et d'engins de levage, de manutention, de débardage, de débusquage, de récolte, des affûteurs et des mécaniciens d'entretien est portée à deux mois.

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

En l'absence de stipulation expresse dans le contrat de travail, la rupture de l'engagement pendant la période d'essai intervient soit à l'issue d'un délai de prévenance réciproque de trois jours ouvrés par tranche de mois prévue pour la période d'essai, soit immédiatement ; dans ce cas, la partie qui rompt doit à l'autre une indemnité correspondant à la rémunération de la durée prévue ci-dessus. Pour le personnel d'encadrement, ce délai de prévenance est porté à un mois.

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

b) Contrat de travail à durée déterminée

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

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

Article 21 - Contrat de travail forestier

1 - Contrat du personnel au temps

Il est établi pour chaque salarié, dès l'embauche, 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.

2 - Contrat du personnel à la tâche

a) Contrat de coupe

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux de bûcheronnage, répondant aux conditions de l'article L 122-1-1 du code du travail. Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et / ou notifiées par l'exploitant ;
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération ;
- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la clause résolutoire suivante : "Toutefois, la résiliation anticipée pour non exécution intervient si moins d'un tiers du volume de travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti".

Un exemple de contrat de coupe est annexé à la présente convention.

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

b) Contrat collectif

En cas de travail en équipe, il peut n'être établi qu'un seul contrat de coupe : celui-ci indique alors le nom des intervenants, ainsi que le mode de répartition de la rémunération entre ceux-ci, en fonction du travail de chacun. A défaut de cette dernière indication, la rémunération est répartie par parts égales entre les salariés.

En cas d'absence dûment notifiée, la rémunération du travail réalisé est partagée, sauf convention contraire, entre les salariés ayant travaillé. Un bulletin de paie est remis à chaque salarié désigné dans le contrat collectif.

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 7 mois.

Au-delà du terme de 7 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 7 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 122-32-5 du code du travail, doit être motivée par écrit. A défaut de réintégration dûment notifiée, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit, sans condition d'ancienneté, à une indemnité minimale de licenciement au moins égale au double de l'indemnité légale et à une indemnité compensatrice de délai congé d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L 122-8 du code du travail, ceci en application de l'article L 122-32-6 du même code.

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

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit en avertir son ancien employeur.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 23 - Remplacement du salarié 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.

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 24 - Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est réglementée par les articles 992 à 998 du code rural, les dispositions du livre II du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture et les décrets pris en application des textes susvisés, ainsi que par l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants ultérieurs concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

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

La répartition du travail sur 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 oeuvre conformément à la réglementation et à l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 26 - Récupération

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.

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 27 - Durée maximale du travail

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

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 28 - Repos compensateur

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

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

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

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 29 - Heures supplémentaires

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 - Contrôle des heures de travail effectuées

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 - Assouplissement de l'horaire de travail

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

- établir des horaires spéciaux réduits en 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.

Article 32 - Repos hebdomadaire

Le dimanche est jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 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.

Article 33 - Durée 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 - Congés payés

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 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 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 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Les salariés rémunérés à la tâche (cf les bûcherons-tâcherons) bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise ($10,90 \% \times 103,63 = 11,30 \%$).

Article 35 - Autres congés

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 des 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,
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère,
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur,
- 3 jours maximum pour la présélection militaire (ancienneté 3 mois).

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.

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons-tâcherons, à 3 % du salaire brut hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré.

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...

sont régis par la réglementation en vigueur et notamment, les dispositions du code du travail.

Article 36 - Régime 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'inaptitude au travail,
- membre d'une commission de conciliation, d'une commission mixte à caractère professionnel,...

dès lors que la salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ses 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.

Le bûcheron-tâcheron organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse sur son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, 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.

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 37 - Jours fériés

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

La liste des jours fériés légaux est la suivante : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

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.

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

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.

En cas de travail exceptionnel les jours fériés, la rémunération est majorée dans les conditions fixées à l'article 54 de la présente convention.

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

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement à l'occasion de chaque paie par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 38 - Préavis ou délai-congé

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment, à l'initiative de l'une des parties contractantes, dans le respect de la réglementation en vigueur, sous réserve que soit respecté un délai-congé réciproque dont la durée est égale à celle de la période d'essai, correspondant à la dernière position catégorielle du salarié.

La durée du délai-congé peut être augmentée ou réduite par accord écrit préalable entre les parties, sous réserve des dispositions de l'article L 122-6 du code du travail.

Le personnel ouvrier et le personnel administratif titulaires d'une ancienneté d'au moins 2 ans ont, sauf licenciement pour faute grave, en tout état de cause, droit à un préavis d'une durée minimum de 2 mois.

Pour les travailleurs handicapés et les mutilés visés à l'article L 323-7 du code du travail, la durée du délai-congé est doublée, sans pouvoir excéder 3 mois.

Article 39 - Indemnité compensatrice de préavis

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 congés payés 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 du préavis restant à courir, sauf accord écrit contraire préalable signé entre les parties.

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 s'y faire assister.

L'entretien a lieu dans un délai suffisant, et un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours ouvrables si l'entreprise n'a pas de représentant du personnel, 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 économique

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

Article 42 - Licenciement des salariés protégés

Le licenciement des salariés protégés : représentants du personnel, délégués syndicaux, conseillers prud'homains, anciens candidats aux élections et anciens représentants pendant la durée légale de protection, est soumis à l'autorisation préalable délivrée par l'inspecteur du travail après consultation le cas échéant, des représentants du personnel.

Article 43 - Indemnité de licenciement

Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/6^{ème} de mois par année d'ancienneté à compter de la 11^{ème} année.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois, étant entendu que les primes annuelles sont prises en compte au prorata dans ce second cas.

Article 44 - Cessation du contrat à durée déterminée

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 44 bis - Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons

La cessation du contrat de travail des bûcherons-tâcherons est soumise aux règles légales relatives à ce type de contrats à durée déterminée.

Toutefois, le bûcheron-tâcheron employé de façon permanente et continue pour la même entreprise par des contrats de coupe successifs, pendant une période égale ou supérieure à 2 ans, bénéficie des conditions suivantes : lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de proposer à la suite du contrat en cours une autre coupe, elle doit prévenir par lettre recommandée avec avis de réception le bûcheron-tâcheron de cet état de fait, au moins 2 mois avant l'achèvement prévisible des travaux entrepris, et verser au moment du règlement des travaux, une indemnité correspondant, par année passée au service de l'entreprise, à 1/120^{ème} de la rémunération hors frais de mécanisation versée pendant les 12 mois précédents, montant porté à 1/72^{ème} pour les années d'ancienneté excédant la dixième.

Le contrat de coupe pendant lequel se déroule cette procédure doit être normalement et intégralement réalisé, comme les parties se sont engagées à le faire, sous peine :

- en cas de l'arrêt du chantier à l'initiative du salarié, du non-paiement de l'indemnité prévue ci-dessus ;
- en cas de rupture par l'employeur, du versement par celui-ci d'une indemnité correspondant au montant des travaux non exécutés prévus au 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 46 bis - Attestation de cessation de travail

Aux fins de faciliter la recherche d'emploi, il doit être établi, à la demande du bûcheron-tâcheron, une attestation de travail précisant la date à laquelle le salarié actuellement occupé sera libre de tout engagement.

Article 47 - Hygiène et sécurité

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.

L'employeur doit s'efforcer d'assurer une formation suffisante à la sécurité aux salariés.

Article 48 - Equipements de sécurité

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.

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

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 répond aux normes requises.

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

L'employeur est tenu de fournir à l'ouvrier forestier son équipement. Toutefois, pour les bûcherons-tâcherons ne travaillant pas de façon permanente pour l'entreprise et qui disposent d'un équipement personnel, une indemnité de 2 % de la rémunération brute, hors frais de mécanisation, sera accordée. Cette indemnité devra être utilisée conformément à son objet.

Elle est imputable sur la prime d'outillage, là où elle existe, et figure distinctement sur le bulletin de paie. Pour cette dernière catégorie de personnes, lorsqu'une partie ou la totalité de l'équipement est à remplacer, l'employeur peut consentir un prêt sans intérêt pour l'achat de l'équipement à renouveler. Ce prêt est remboursé lors des prestations effectuées.

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 - Médecine 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.

Pour indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tâcherons, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie, une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 51 - Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles applicables aux salariés des différents départements de la région Champagne-Ardenne figurent en annexe de la présente convention.

Article 52 - Conditions générales du travail à la tâche

a) Qualité des tâcherons

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs.

Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

b) Obligations réciproques

Les ouvriers travaillant aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire. Ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves, ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu, sauf en cas de force majeure ou circonstances fortuites dûment prouvées, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

c) Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc...

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes,

marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empatement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

d) Qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés. Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc... doivent de même être strictement observées.

e) Conditions de réception

Les réceptions de chantier devront se faire contradictoirement entre les parties signataires du contrat de travail, et ce avant tout enlèvement de bois sauf accord contraire et signé entre les parties.

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 53 - Salaires minimaux

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

Les salaires minima afférents à la classification professionnelle sont fixés en annexe 1 par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification.

Les rémunérations minima des salariés forestiers à la tâche sont déterminées à l'annexe 2 de la présente convention collective, chaque département gardant son autonomie pour ce faire, comme il est indiqué à l'article 3 du présent texte.

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 54 - 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 de travail exceptionnel effectué entre 22 heures et 5 heures du matin, une majoration de 25 % sur le salaire de base est octroyé 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 ; la rémunération y afférent est versée avec la paie du mois considéré.

Article 55 - 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 56 - Rémunération 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.

Article 57 - Rémunération des apprentis

La rémunération minimale des apprentis est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

Article 58 - Salaire des travailleurs handicapés

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 59 – Régime de prévoyance – Incapacité, Invalidité, Décès Avenant n° 21 du 16 janvier 2009 – Effet au 1^{er} janvier 2010

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 exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

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

- 60 jours entre 1 et 8 ans d'ancienneté,
- 75 jours entre 8 et 15 ans d'ancienneté,

- 90 jours entre 15 et 23 ans d'ancienneté,
- 120 jours au-delà de 23 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

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

Les 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, et de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

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 095ème 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 1 095ème jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature 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.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

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

Garantie Invalidité

Le salarié ayant un an d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail d'une rente versée chaque mois égale à :

- 10% du salaire mensuel brut de référence.

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

La garantie débute dès la mise en invalidité par la Mutualité Sociale Agricole ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente pour un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66%. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

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

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

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

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

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

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Plafond des prestations

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

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

En cours à la date de mise en application de l'avenant

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

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

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation en cours de service,

- Le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Garantie décès

- **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

- **Garantie frais d'obsèques**

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

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

Son montant est égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur.

Cotisation

La gestion du régime de prévoyance est assurée par l'ANIPS – 4/6 avenue d'Alsace –92033 LA DEFENSE 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, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,05%, à raison de 0,53% pour les employeurs et 0,52% 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

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

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Incapacité Temporaire	0,47%	0,45%	0,02%
Relais Mensualisation	0,18%	0,01%	0,17%
Invalidité	0,14%	0,04%	0,10%
Décès	0,26%	0,03%	0,23%
Total	1,05%	0,53%	0,52%

Adhésion

Le présent accord s'imposera à compter du 1er janvier 2010 :

- aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires, quelle que soit sa date d'extension ;
- et à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application si la date d'extension est antérieure au 1er janvier 2010.

Si la date d'extension est postérieure au 1er janvier 2010, l'accord s'imposera à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord pourra toutefois, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

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 l'ANIPS.

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 supérieures à 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 l'ANIPS, 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 supérieures à 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 plus favorable à celui prévu par le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord.

Clause de réexamen

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

En cas de dénonciation de la Convention Collective ou du présent avenant, 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.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant des dites provisions.

Ainsi, le nouvel assureur procèdera 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.
- l'élaboration et la communication de tableaux de bord sur le suivi du régime et des garanties prévues

Article 60 - Paiement des salaires*a) Personnel au temps*

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.

b) Personnel à la tâche

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit. Le bois ne peut pas être enlevé s'il n'a pas été réceptionné sauf accord contraire entre les parties. Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine, jusqu'à concurrence des 4/5èmes du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit au domicile de l'ouvrier, soit par la poste, soit par une caisse publique.

Il pourra également être fait au domicile de l'employeur si l'ouvrier y consent.

En aucun cas, il ne pourra s'écouler plus de 2 mois entre deux réceptions consécutives, sauf accord entre les parties.

Article 61 - 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.

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, de la médecine du travail, et éventuellement, des congés payés, ainsi que le montant des indemnités relatives aux équipements de sécurité.

Un modèle de bulletin de salaire d'un bûcheron-tâcheron figure en annexe de la présente convention.

(Avenant n° 17 du 23 avril 1999, effet du 1^{er} mai 1999)

Article 62 - Livre de paie

Abrogé.

Article 63 - Régime de retraite et de prévoyance

Le personnel agent de maîtrise et cadre de l'article 51 est affilié obligatoirement à la CPCEA pour la retraite et la prévoyance (ou à une caisse relevant de l'AGIRC 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 à raison de 60 % pour les employeurs et de 40 % pour les salariés, sauf dispositions différentes plus favorables aux salariés.

Article 64 - Date d'application

La présente convention est applicable à compter du 1er septembre 1992.

Article 65 - Dépôt - Extension

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

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

Fait à Châlons-sur-Marne, le 9 mars 1992

Pour le G.I.B.C.A.,

Philippe TARTERET

Pour la chambre syndicale des exploitants forestiers et scieurs du Nord-Est,

Michel JAMART

Pour la chambre syndicale du commerce du bois de l'Aube,

Jean VEDE

Pour la chambre syndicale des bois de la Marne,

Pour Jean BOUCHE, Alain BOUTOUX

Pour le syndicat des bois de la Haute-Marne,

Bernard BOURGOIN et Jean-Marie BALLAND

Pour la C.G.T.- F.O.,

Jean-Pierre MABILLON

BAREMES DE SALAIRES RESULTANT DE L'ACCORD du 10 janvier 2019
concernant les exploitations forestières de la région CHAMPAGNE-ARDENNE
(à compter du 1^{er} février 2019)

Coefficient	Taux horaire en euros
<i>1°- Personnel ouvrier</i>	
100	10,04
105	10,08
110	10,11
115	10,14
125	10,16
135	10,19
150	10,23
170	10,96
200	12,15
<i>2°- Personnel administratif, commercial et technique</i>	
100	10,04
110	10,11
120	10,15
135	10,19
150	10,23
170	10,96
190	11,74
210	12,54
240	13,68
270	14,83
<i>3°- Agents de maîtrise</i>	
190	11,74
230	13,30
270	14,83
320	16,82
370	18,73
<i>4° Cadres</i>	
280	15,24
360	18,36
420	20,70
460	22,24
480	23,02
510	24,20
550	25,72
600	27,68

Aucune valeur ne saurait être inférieure au S.M.I.C. : **10,03 €** au 1^{er} janvier 2019

ANNEXE II

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DU PERSONNEL REMUNERE AU TEMPS

I - 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	sans participation directe à la production.....	100
	:sans travail autonome sur machine de transformation du produit	100

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	sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple.....	105
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 meilleurs 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 associent diverses techniques parfaitement maîtrisées.....	200

2 - PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE

A.C.T. 1 - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.....	100
A.C.T. 2 - Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.	
1er échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.....	110
2ème échelon : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.....	120
A.C.T. 3 - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.	
1er échelon : mise en oeuvre de procédures définies et combinées.....	135
2ème échelon : mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'informations.....	150
A.C.T. 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.....	170
A.C.T. 5 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.	
1er échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.....	190
2ème échelon : sur l'efficacité de l'organisation interne.....	210
A.C.T. 6 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience antérieure.	
1er échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.....	240
2ème échelon : de plus, il peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.....	270

3 - AGENT DE MAITRISE

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

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

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A.M. 1 - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.....	190
A.M. 2 - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.	
Echelon 1 : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les intervenants nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.....	230
Echelon 2 : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.....	270
A.M. 3 - Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.	
Echelon 1 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.....	320
Echelon 2 : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.....	370

4 - CADRE

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C. 1 - Personnel 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..	280
C.2 - Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.....	360

C.3 -	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.....	420
C.4 -	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.....	460
C.5 -	Personnel responsable de la coordination entre plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.....	480
C.6 -	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.....	510
C.7 -	Personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.....	550
C.8 -	Personnel assurant la direction de l'entreprise.....	600

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 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.

ANNEXE III

REMUNERATIONS MINIMALES DES SALAIRES FORESTIERS A LA TACHE

DU DEPARTEMENT DE ...

CHAPITRE I : GRUMES

A - FEUILLUS

a) *Feuillus durs*

1ère catégorie : abattage dans les futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	...
2ème catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers mais ne nécessitant pas d'autres travaux	
a) avec brûlage	...
b) sans brûlage	...
3ème catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers mais nécessitant des travaux d'approche	
a) avec brûlage	...
b) sans brûlage	...
4ème catégorie : abattage, coupe de taillis sous futaies, la futaie se faisant en même temps que le taillis et les houppiers	...
5ème catégorie : abattage des coupes à blan-étoc	gré à gré
b) <i>Peuplier</i>	
* Abattage avec ébranchage, sans façonnage des houppiers mais avec une découpe au milieu	...
* Abattage avec ébranchage, et façonnage des houppiers mais avec une découpe au milieu	
a) avec brûlage	...
b) sans brûlage	...
c) <i>Autres bois blancs</i>	gré à gré

B - RESINEUX (cubage exclusivement sous écorce)*a) Eclaircie*

- 1) Abattage avec ébranchage sans brûlage ...
 2) Abattage avec ébranchage avec brûlage ...

b) Blanc étoc

- 1) Abattage avec ébranchage sans brûlage ...
 2) Abattage avec ébranchage avec brûlage ...

c) Suppléments

- pour écorçage en sève ...
 - pour écorçage hors sève ...
 - pour billonnage et découpé gré à gré

CHAPITRE II : POTEAUX

- moins de 9 mètres ...
 - 9 mètres et plus ...

Supplément :F/m3 pour écorçage

CHAPITRE III : BOIS DE MINE

a) Feuillus ...

b) Résineux ...

CHAPITRE IV : BOIS D'INDUSTRIE

Sur mesures d'usage (20 % pour les bois de 2m)

a) Résineux

1) Blanc étoc

RESINEUX	ECORCE		BRUT	
	STERE	TONNE	STERE	TONNE
- 1 m / 1,20 m				
- 2 m				
- BTL (tonne)	DE GRE A GRE			

- Supplément pour brûlage ...

- Supplément pour travaux divers gré à gré

2) Eclaircies

RESINEUX	ECORCE		BRUT	
	STERE	TONNE	STERE	TONNE
- 1 m / 1,20 m				
- 2 m				
- BTL (tonne)	DE GRE A GRE			

- Supplément pour brûlage

...

- Supplément pour travaux divers

gré à gré

b) Feuillus

RESINEUX	ECORCE		BRUT	
	STERE	TONNE	STERE	TONNE
- 1 m / 1,20 m				
- 2 m				
- BTL (tonne)	DE GRE A GRE			

- Supplément pour travaux divers

gré à gré

- Coupes à blanc étoc

gré à gré