

SOMMAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE FORESTIERE
DU 20 DECEMBRE 1983

TITRE I
DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 1 - Champ d'application professionnel.....	page 1
Article 2 - Champ d'application territorial	page 1
Article 3 - Ouvriers étrangers	page 1
Article 4 - Incidences sur les contrats antérieurs.....	page 1
Article 5 - Durée de la Convention.....	page 2
Article 6 - Révision de la Convention	page 2
Article 7 - Dénonciation de la Convention.....	page 2
Article 8 - Conciliation	page 2

DIRECCTE BOURGOGNE
Unité Territoriale CÔTE D'OR

- 8 JUIN 2015

COURRIER ARRIVÉE

TITRE II
DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 9 - Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs.....	page 2
Article 10 - Délégués syndicaux	page 3
Article 11 - Section syndicale	page 4
Article 12 - Délégués du personnel.....	page 4
Article 13 - Comité d'Entreprise.....	page 4

TITRE III
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS AU TEMPS

Chapitre I - Embauchage

Article 14 - Age d'admission aux travaux forestiers.....	page 4 et 5
Article 15 - Formalités d'embauchage.....	page 5
Article 16 - Priorité de réembauchage	page 5
Article 17 - Cumul d'emplois	page 5
Article 18 - Période d'essai	page 5
Article 19 - Contrat de travail	page 6

Chapitre II- Conditions de travail

Article 20 - Durée du travail	page 6
Article 21 - Variation annuelle de l'horaire normal	page 7
Article 22 - Durée maximale du travail	page 7
Article 23 - Repos compensateur	page 8
Article 24 - Heures supplémentaires	page 8
Article 25 - Contrôle des heures de travail effectuées	page 8
Article 26 - Assouplissement de l'horaire de travail	page 8
Article 27 - Repos hebdomadaire	page 9
Article 28 - Durée du travail des jeunes ouvriers	page 9
Article 29 - Apprentis	page 9
Article 30 - Travail des femmes	page 9 et 10
Article 31 - Absences - Garantie d'emploi	page 10

Chapitre III - Classification hiérarchique des emplois et salaires

Article 32 - Classification des emplois.....	page 10 et 11
Article 33 - Salaires	page 12
Article 34 - Majoration de salaires pour travaux pénibles,dangereux, insalubres	page 12
Article 35 - Permanence de l'emploi	page 12
Article 36 - Mensualisation	page 13
Article 37 - Garantie de salaire	page 13 et 13bis
Article 38 - Salaires des ouvriers et collaborateurs changeant temporaire- ment d'emploi	page 14
Article 39 - Salaire des femmes	page 14
Article 40 - Salaire des jeunes	page 14
Article 41 - Salaire des apprentis	page 15
Article 42 - Salaire des travailleurs handicapés	page 15
Article 43 - Salaire des travailleurs non permanents ou à temps partiel non permanents	page 15

Chapitre IV - Primes et indemnités diverses - Avantages en nature

Article 44 - Prime d'ancienneté	page 15 bis
Article 45 - Indemnité de salissures	page 15 bis
Article 46 - Indemnités de déplacement	page 15bis et 16
Article 47 - Déménagement	page 16
Article 48 - Bois de chauffage	page 17
Article 49 - Logement	page 17

Chapitre V - Paiement des salaires

Article 50 - Périodicité de la paie	page 17
Article 51 - Bulletin de paie	page 18

Chapitre VI - Congés annuels payés

Article 52 - Détermination du droit au congé	page 18
Article 53 - Congés des jeunes travailleurs et apprentis	page 18
Article 54 - Prise des congés	page 18
Article 55 - Fractionnement	page 18
Article 56 - Ordre de départ	page 18
Article 57 - Rémunération du congé payé	page 19

Chapitre VII - Autres congés

Article 58 - Jours fériés	page 19
Article 59 - Congés pour événements familiaux	page 19
Article 60 - Congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.....	page 19
Article 61 - Congés de formation des cadres et animateurs de la jeunesse	page 19

Chapitre VIII - Formation professionnelle - Formation continue

Article 62 - Congé de formation	page 20
Article 63 - Plan de formation de l'entreprise	page 20

Chapitre IX - Suspension du contrat - Réintégration et priorité d'embauche

Article 64 - Interdiction d'emplois des femmes et des jeunes travailleurs	page 20
Article 65 - Garantie d'emploi en cas de maladie, accident de la vie privée, accident de trajet	page 20
Article 66 - Garantie de l'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	page 21
Article 67 - Garantie de l'emploi en cas de maternité	page 21
Article 68 - Garantie de l'emploi en cas de retour du service national	page 21
Article 69 - Remplacement du salarié absent	page 21
Article 70 - Incendie de chantier	page 21
Article 71 - Suppression d'emploi	page 22

Chapitre X - Résiliation du contrat de travail

Article 72 - Délai-congé	page 22
Article 73 - Licenciement pour motif économique	page 22 et 23
Article 74 - Indemnité de licenciement	page 24
Article 75 - Indemnité pour inobservation du délai-congé	page 24
Article 76 - Attestation de cessation de travail	page 24
Article 77 - Certificat de travail	page 24

Chapitre XI - Intempéries - Hygiène - Sécurité - Prévention

Article 78 - Intempéries	page 25
Article 79 - Hygiène et sécurité	page 25
Article 80 - Travaux dans l'eau	page 25

Chapitre XII - Régimes de retraite complémentaire et de Prévoyance Médecine du travail

Article 81 - Retraite complémentaire	page 26
Article 82 - Assurance décès	page 26
Article 83 - Médecine du travail	page 26

TITRE IV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS EN TÂCHE

Article 84 - Dispositions particulières concernant les salariés au temps également applicables aux salariés à la tâche	page 27
---	---------

Chapitre I - Le contrat de travail

Article 85 - Contrat de travail	page 27
---------------------------------------	---------

Chapitre II - Définition des tâches

Article 86 - Abattage des grumes d'oeuvre	page 28
Article 87 - Façonnage des bois d'industrie	page 28
Article 88 - Façonnage des bois de feu	page 28
Article 89 - Bois de trituration de résineux et peupliers en 1 m	page 29

Chapitre III - Salaires

Article 90 - Rémunération des travaux	page 29
Article 91 - Majoration pour travaux exceptionnels	page 29
Article 92 - Réception des chantiers - Périodicité de la paie	page 29

Chapitre IV - Congés

Article 93 - Congés annuels payés.....	page 30
Article 94 - Indemnité pour jours fériés	page 30
Article 95 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	page 30

Chapitre V - Médecine du travail

Article 96 - Visite médicale annuelle	page 30
---	---------

Chapitre VI - Résiliation du contrat de travail

Article 97 - Délai-congé - Licenciement	page 30
---	---------

Chapitre VII - Acquisition du matériel

Article 98 - Prêt pour l'acquisition de matériel	page 31
--	---------

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 99 -	page 31
--------------------	---------

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL -

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

Les salariés visés par la présente convention sont ceux qui effectuent les travaux énumérés à l'article 1144 (3°) du code rural, à savoir :

- a. les travaux d'abattage, ébranchage, éhouppage, débardage sous toutes ses formes, les travaux précédant ou suivant normalement ces opérations tels que débroussaillage, nettoyage des coupes, ainsi que le transport de bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes.
- b. Lorsqu'ils sont effectués sur le parterre de la coupe, les travaux de façonnage, de conditionnement des bois, de sciage et de carbonisation quels que soient les procédés utilisés.

Ces travaux conservent le caractère agricole lorsqu'ils sont effectués en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou une section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production de bois brut de sciage.

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

Les cadres des exploitations forestières ne sont pas visés par la présente convention.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux scieries hors coupes et à leurs annexes assujetties au régime agricole jusqu'à conclusion d'un accord national les englobant.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL -

La présente convention s'applique à l'ensemble des exploitations forestières visées à l'article 1er, situées dans le département.

Les ouvriers ordinairement occupés dans un département voisin, se trouvant en déplacement, seront régis, sur leur demande, par la convention collective la plus favorable, soit celle applicable dans leur département de résidence, soit celle du département où ils sont en déplacement.

Des avenants à la présente convention pourront être conclus par région ou massif forestier.

ARTICLE 3 - OUVRIERS ETRANGERS

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux ouvriers étrangers: lesquels doivent également bénéficier des mêmes droits en matière d'emploi, sous réserve de l'observation des termes de l'article 15 ci-après.

ARTICLE 4 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

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

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne pourra 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 continueront à bénéficier de ces avantages.

ARTICLE 5 - DUREE DE LA CONVENTION

ARTICLE 7 - DENONCIATION DE LA CONVENTION

Les clauses de la présente convention pourront être dénoncées par l'une ou l'autre des parties contractantes.

La procédure à observer est celle prévue par l'article L 132-8 du Code du Travail. Toutefois, en cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les 45 jours qui suivent la date de dénonciation.

ARTICLE 8 - CONCILIATION

Tous les conflits collectifs de travail seront immédiatement soumis aux procédures de conciliation (section départementale) prévues par les articles L 523-1 et suivants du Code du Travail.

TITRE II - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

ARTICLE 9 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION DES TRAVAILLEURS

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du titre Ier du livre IV^{ème} du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, l'appartenance à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter ses 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.

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

ARTICLE 5 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6 - Révision de la convention (Annexe n° 1)

Les modalités de révision de la convention sont fixées par l'article L 132-12 du Code du travail.

Un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente, a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps de 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 droit au maintien de la rémunération est limité à deux demi-journées par an.

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

Le salarié 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.

Le bûcheron-tâcheron perçoit, dans les mêmes conditions, par demi journée, une somme égale à 2 % du salaire brut, hors frais de mécanisation, du mois en cours.

L'indemnisation des frais de déplacement est effectuée par le Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Côte d'Or, à raison de 1 F du kilomètre.

Dès qu'il a connaissance de la date de la commission, et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation de son organisation syndicale, le salarié demande une autorisation d'absence de son employeur.

ARTICLE 8 - CONCILIATION

Tous les conflits collectifs de travail seront immédiatement soumis aux procédures de conciliation (section départementale) prévues par les articles L. 523-1 et suivants du Code du Travail.

TITRE II - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

... \ ...

ARTICLE 9 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION DES TRAVAILLEURS

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du titre Ier du livre IVème du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, l'appartenance à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter ses 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

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL -

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

Les salariés visés par la présente convention sont ceux qui effectuent les travaux énumérés à l'article 1144 (3°) du code rural, à savoir :

- a. les travaux d'abattage, ébranchage, éhouppage, débardage sous toutes ses formes, les travaux précédant ou suivant normalement ces opérations tels que débroussaillage, nettoyage des coupes, ainsi que le transport de bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes.
- b. Lorsqu'ils sont effectués sur le parterre de la coupe, les travaux de façonnage, de conditionnement des bois, de sciage et de carbonisation quels que soient les procédés utilisés.

Ces travaux conservent le caractère agricole lorsqu'ils sont effectués en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou une section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production de bois brut de sciage.

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

Les cadres des exploitations forestières ne sont pas visés par la présente convention.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux scieries hors coupes et à leurs annexes assujetties au régime agricole jusqu'à conclusion d'un accord national les englobant.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL -

La présente convention s'applique à l'ensemble des exploitations forestières visées à l'article 1er, situées dans le département.

Les ouvriers ordinairement occupés dans un département voisin, se trouvant en déplacement, seront régis, sur leur demande, par la convention collective la plus favorable, soit celle applicable dans leur département de résidence, soit celle du département où ils sont en déplacement.

Des avenants à la présente convention pourront être conclus par région ou massif forestier.

ARTICLE 3 - OUVRIERS ETRANGERS

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux ouvriers étrangers, lesquels doivent également bénéficier des mêmes droits en matière d'emploi, sous réserve de l'observation des termes de l'article 15 ci-après.

ARTICLE 4 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

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

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

Si un salarié conteste le motif de son congédiement comme ayant été effectué en violation du droit syndical et d'opinion le différend pourra être soumis aux délégués du personnel et à l'employeur ou à ses représentants qui chercheront une solution.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont le droit de collecte des cotisations, d'affichage sur tableaux et de diffusion des documents syndicaux.

Le respect du droit syndical comporte en outre la liberté, pour les membres mandatés d'une organisation syndicale, d'assister aux congrès et assemblées statutaires de ladite organisation. (La demande doit être adressée à l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance).

ARTICLE 10 - DELEGUES SYNDICAUX (Provenant n° 1 du 7.3.1984)

Dans les entreprises occupant 50 salariés et plus, les droits des délégués syndicaux résultent des dispositions des articles L 412-11 et suivants du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, à l'occasion d'événements majeurs tels que : conflits collectifs, difficultés concernant les conditions de travail, menace de licenciement, sinistre dans l'établissement, sur demande du personnel, un responsable de chaque syndicat signataire pourra représenter ou assister le personnel auprès de l'employeur.

De même, des autorisations d'absence seront accordées pour les syndicalistes mandatés pour participer aux assemblées statutaires de leur organisation.

Ces absences ne seront pas rémunérées. Elles seront cependant considérées comme temps de présence.

Ces absences ne sauraient être considérées comme congés payés, sauf sur demande du salarié.

Les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces autorisations. Dans le cas où la charge de travail de l'entreprise le nécessiterait, la récupération des heures sera faite dans les formes et conditions prévues par le décret n° 84-464 du 14 juin 1984.

ARTICLE 11 - SECTION SYNDICALE

Conformément aux articles L 412-6 et suivants du code du travail chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

tte constitution peut être décidée quel que soit l'effectif de l'entreprise.

ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL

Il sera institué, dans chaque entreprise ou établissement d'exploitation forestière des délégués du personnel conformément aux conditions fixées par les articles L. 421-I et suivants du code du travail.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants prévu par les textes susvisés sera aménagé de telle sorte que dans chaque coupe de chantier isolé et dans les services généraux de l'entreprise, lorsque plus de dix ouvriers y sont occupés il y ait au moins un délégué titulaire et un suppléant.

Les délégués sont reçus, sur leur demande, sans préavis, par le chef d'entreprise ou son représentant sur le lieu du travail, à l'occasion des visites périodiques du chantier.

Si l'élection est rendue impossible par suite de la nature du travail saisonnier, de la mobilité du chantier et de l'instabilité des effectifs, les fonctions de délégués sont remplies par un des ouvriers présents sur le chantier et désigné par ceux-ci.

ARTICLE 13 - COMITE D'ENTREPRISE

Les dispositions des articles L. 431-I et suivants du code du travail instituant des comités d'entreprise et définissant leurs attributions sont applicables aux exploitations forestières et assimilées visées dans la présente convention.

Le financement des oeuvres sociales est déterminé dans chaque établissement par l'employeur après avis des délégués du personnel à défaut de comité d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 432-8 du code du travail.

TITRE III - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS AU TEMPS

Chapitre I - Embauchage

ARTICLE 14 - AGE D'ADMISSION AUX TRAVAUX FORESTIERS

L'âge du demandeur d'emploi ne saurait constituer en soi un obstacle à son engagement dès lors que celui-ci est régulièrement titré de l'obligation scolaire.

Il n'est pas possible d'employer les jeunes de seize à dix-huit ans pour des travaux interdits par le code du travail.

Aucune dérogation ne peut être consentie, sauf pour les travaux énumérés aux articles R. 234-20 et 21 (par exemple : manipulation d'explosifs ou substances dangereuses).

Pour les mêmes catégories de travailleurs, apprentis, élèves fréquentant les établissements d'enseignement technique agricole, publics ou privés, les jeunes travailleurs bénéficiant de formation professionnelle (titulaires de contrats emploi-formation, notamment) des dérogations peuvent être obtenues pour l'utilisation de machines dangereuses.

D'autre part, conformément aux dispositions de l'arrêté interministériel du 3 décembre 1970, les jeunes âgés de moins de seize ans peuvent être utilisés pendant les vacances scolaires dans les conditions précisées par ce texte. Les seuls travaux prévus et pour lesquels l'autorisation peut être accordée est le ramassage du bois mort et la confection de fagots.

Article 15 - Formalités d'embauchage

L'engagement d'un salarié doit être précédé d'un examen médical effectué dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Document N° 4 du 27 mai 66

.../...

ARTICLE 16 - PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Avant tout embauchage, les employeurs informeront les travailleurs précédemment licenciés de l'entreprise (licenciement économique) et bénéficiaires d'une priorité de réembauchage afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage dans leur précédent emploi ou un emploi similaire.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre, notamment les mutilés, pensionnés et travailleurs handicapés.

ARTICLE 17 - CUMUL D'EMPLOIS

L'emploi, même temporaire, du personnel pourvu, par ailleurs d'un emploi normal est interdit. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'exécution de certains travaux urgents exceptionnels par un personnel de complément.

ARTICLE 18 - PERIODE D'ESSAI

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, tout salarié est embauché à l'essai pendant une période :

- d'un mois pour les ouvriers et collaborateurs
- deux mois pour la maîtrise
- trois mois pour les cadres, hors ceux des exploitations forestières.

Au cours de cette période d'essai, le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des deux parties le préavis réciproque résultant du contrat étant d'une durée minimum de deux jours.

Dans un contrat à durée déterminée, si les parties conviennent d'une période d'essai, celle-ci ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue

.../...

du contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

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

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

ARTICLE 19 - CONTRAT DE TRAVAIL

Il est obligatoirement établi, pour chaque salarié, un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signés par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire.

Ce contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération de départ. Il peut contenir éventuellement d'autres clauses.

Toute modification des conditions du contrat fera l'objet d'un écrit, daté et contresigné par les parties.

Les contrats à durée déterminée sont régis par les articles L. 122-1 à L. 122-3-5 du code du travail.

Lorsque plusieurs contrats à durée déterminée ont été normalement exécutés entre les mêmes parties, après deux ans de relation de travail continu, celles-ci pourront conclure un contrat nouveau à durée indéterminée.

Chapitre II - Conditions de travail

ARTICLE 20 - DUREE LEGALE DU TRAVAIL

La durée normale du travail effectif d'un salarié est fixée à 39 heures par semaine conformément à l'ordonnance n° 82-109 du 30 janvier 1982 et à ses décrets d'application d'une part, et d'autre part, à l'accord national du 23 décembre 1981 étendu.

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

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

ARTICLE 21 - VARIATION ANNUELLE DE L'HORAIRE NORMAL

Pour les salariés mensualisés (Cf. art. 35 ci-après), la durée légale du travail peut être répartie dans le cadre de l'année. Cette répartition ne peut avoir pour effet d'entraîner des variations d'horaires excédant 5 heures en plus ou en moins de la durée légale hebdomadaire du travail.

La durée hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail ne pourra être justifiée que dans les circonstances suivantes : morte-saison, force majeure, sinistre. Les heures non effectuées et payées par l'employeur sont récupérables avant la fin de la période annuelle faute de quoi la rémunération perçue pour ces heures restera le bénéfice du salarié.

Les heures de récupération utilisées ouvrent droit à une indemnité égale à 25 % du salaire horaire.

En cas de licenciement pour faute grave ou de démission avant l'utilisation complète des heures à récupérer, le solde dû par le salarié sera imputé en déduction sur le dernier salaire net ou sur les indemnités dues par l'employeur à l'occasion du départ du salarié, sous réserve de l'application des articles R.145-I et suivants du code du travail.

En cas de départ au service national et pour un motif autre que ceux énumérés au paragraphe précédent, les parties conviennent des modalités de règlement du solde.

En cas de suspension du contrat de travail, les heures de récupération non utilisées à la fin de la période annuelle sont reportées sur la première période annuelle suivante au cours de laquelle le salarié reprendra son emploi.

La période annuelle de référence est l'année civile. Cependant, chaque employeur peut décider, après consultation du personnel, d'une période annuelle différente. Dans ce cas, il doit en informer le service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

La variation de l'horaire normal n'est pas applicable aux salariés à temps partiel, aux saisonniers, aux titulaires de contrat à durée déterminée n'excédant pas six mois, ainsi qu'aux salariés non mensualisés.

ARTICLE 22 - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

Les heures de travail réellement effectuées par un salarié ne peuvent excéder 2 160 heures par an. Ce maximum est réduit à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Les heures de travail réellement effectuées par l'ensemble des salariés de l'entreprise ne peuvent excéder en moyenne par salarié au cours d'une année :

- 2 160 heures pour un effectif de	1 à	2 salariés
- 2 130 heures	"	3 à 7 "
- 2 090 heures	"	8 à 15 "
- 2 050 heures	"	16 à 30 "
- 2 020 heures	"	31 à 50 "
- 2 000 heures	"	au-delà

Le calcul des effectifs est conforme aux textes susvisés.

ARTICLE 23 - REPOS COMPENSATEUR -

Le salarié qui effectue au cours de la période annuelle plus de 1900 heures de travail réel a droit à un repos compensateur payé à prendre au cours de la période annuelle suivante par journée ou demi-journée en accord avec l'employeur.

Les droits ouverts sont de 1 jour, 2 ou 3 suivant que le salarié a effectué de 1 901 à 2 000 h, de 2 001 h à 2 100 h, de 2 101 à 2 180 heures.

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

ARTICLE 24 - HEURES SUPPLEMENTAIRES -

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire (39 heures).

En cas de variation annuelle de l'horaire, ce sont celles effectuées au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale hebdomadaire.

La rémunération des heures supplémentaires comporte :

- une majoration de 25 % pour les huit premières heures
- une majoration de 50 % pour les suivantes.

Le contingent annuel des heures supplémentaires auquel l'employeur peut recourir sans autorisation, peut se déduire de la comparaison des durées maximales prévues à l'article 22 avec le nombre d'heures correspondant à la durée légale de travail pour la même période.

ARTICLE 25 - CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES (17v. 1-4 du 7 3-8)

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, 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 congé 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 doit être conservé pendant 4 ans.

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

Extension prononcée sous réserve de
l'application des dispositions légales ou conventionnelles concernant :

(à l'article 25 (dernier alinéa) les modalités de contrôle
des divers éléments relatifs au temps de travail (art. 7
du décret n° 84-464 du 14 juin 1984)

(Arrêté du 13 mars 1985)

Les assouplissements prévus dans les textes susvisés pourront être mis e oeuvre après respect des procédures prévues. (cf. Art. 9-1 et 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu).

ARTICLE 27 - REPOS HEBDOMADAIRE (17venant n° 1 du 7-3-1984)

Dans les conditions fixées à l'article 1er du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975, l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement et à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En dehors de ce cas, l'employeur qui veut déroger au repos hebdomadaire doit, au préalable, obtenir l'autorisation du Directeur régional du Travail et de la Protection sociale agricoles (sur avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel)

Le repos hebdomadaire peut être suspendu pendant une partie de l'année, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

La suspension du repos hebdomadaire doit donner lieu à une information immédiate et motivée auprès du Service départemental du Travail et de la Protection sociale agricoles.

La rémunération des heures effectuées le dimanche ou les jours fériés est toujours majorée de 100 pour cent.

Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur cinq jours, bénéficient de deux jours (ou 48 heures) consécutifs ou non de repos.

ARTICLE 28 - DUREE DU TRAVAIL DES JEUNES OUVRIERS -

Les conditions de travail des jeunes ouvriers et notamment la durée du travail, sont régies par l'arrêté préfectoral prévu par l'article 18 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 (voir notice d'information en annexe III)

ARTICLE 29 - APPRENTIS -

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la présente convention, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions des articles L.11 et suivants du code du travail.

Article 30 - Travail des femmes

(Annexe N° 4)

- a. Travaux dangereux et insalubres : les femmes ne peuvent être employées aux travaux réputés dangereux et insalubres (art. L 234-3 du code du travail) et au transport de charges lourdes (art. R 234-6 du code du travail).
- b. Durée maximale du travail : les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de 10 heures par jour coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit (art. 996 du code rural).

Protection de la maternité et éducation des enfants.

Les conditions d'emploi, de la garantie d'emploi, de prise de congés au titre de la maternité, du congé parental, du congé d'adoption, de la résiliation et de la suspension des contrats de travail sont prévues par les articles L 122-25 à L 122-32 du code du travail.

Article 31 - Absences. Garantie d'emploi

(Annexe N° 4)

Les absences justifiées résultant de maladie, maternité, accident, ainsi que les absences dues à des incendies de chantier, ne constituent pas une rupture du contrat lorsqu'elles ne dépassent pas six mois consécutifs.

Dans le cas où les absences imposeraient, après avis des délégués du personnel, le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants seront informés du caractère provisoire de leur emploi par la souscription d'un contrat de travail écrit.

Toute absence doit être notifiée à l'employeur et justifiée dans les 48 heures par tout moyen, sauf cas de force majeure.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail dans les conditions prévues aux articles L 122-32-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE III - CLASSIFICATION HIERARCHIQUE
DES EMPLOIS ET SALAIRES