

A. OUVRIERS (forêts et scieries)

1ère catégorie : Manoeuvre

Ouvrier exécutant des travaux simples sur indications très sommaires.

2ème catégorie : Manoeuvre spécialisé

Bûcheron simple ; écorceur ; manoeuvre de force ; chargeur de bois de feu d'industrie ou de mines sur wagons ou bateaux ; aide-scieur ; aide-tronçonneur, botteleur en scierie empileur ; aide-chauffeur.

Sont classés dans cette catégorie, les titulaires d'un C.A.P. qui débutent dans la profession. Passage dans la catégorie supérieure dans un délai maximum de trois ans.

3ème catégorie : Ouvrier spécialisé

Bûcheron abatteur de grumes ; marqueur ; classeur de bois de mines ; chargeur de grumes sur wagons ou bateaux ; conducteur de véhicules automobiles ; charbonnier en fours mobiles ; ouvrier reboiseur ; tronçonneur ; rogneur ; scieur sur déligneuse ; scieur sur scie circulaire simple ; scieur de reprise cariste ; empileur-gerbeur.

Sont classés dans cette catégorie, les titulaires d'un B.E.P. qui débutent dans la profession. Passage dans la catégorie supérieure dans un délai maximum de deux ans.

4ème catégorie : Ouvrier qualifié

Bûcheron abatteur de grumes, élagueur ; charbonnier en meules ; débardeur de grumes ; scieur au grand ruban ; scieur grande circulaire à grumes ; scieur sur scie alternative ; classeur de qualités.

5ème catégorie : Ouvrier hautement qualifié

Affûteur complet ; conducteur-mécanicien d'engins et tracteurs lourds capable d'effectuer un dépannage simple en forêt avec les outils du bord ; élagueur-émondeur (botteur) ; fendeur de merrains en forêt ; responsable chargé occasionnellement de transmettre des ordres et de surveiller les travaux.

B. COLLABORATEURS

- Téléphonique	Coef.	118
- Sténodactylographe débutant		122
- Dactylographe 1er degré		123
- Dactylographe facturier 1er degré		134
- Sténodactylographe 1er degré		133
- Téléphoniste standardiste		138
- Dactylo-facturier 2e degré		147
- Sténodactylographe 2e degré		147
- Aide-comptable, teneur de livres 1er degré..		150
- Aide-comptable, teneur de livres 2e degré....		170
- Mécanographe-comptable		170
- Mécanographe facturier		170
- Caissier - comptable		200

La qualification et les salaires pourront être fixés en fonction des diplômes, après accord des parties.

ARTICLE 33 - Salaires (Avenant n° 5 du 7.1.86)

A. OUVRIERS

Les salaires minima mensuels des ouvriers sont fixés comme suit pour 169 H 65 :

1ère catégorie : Manoeuvre	4 567 F
2ème catégorie : Manoeuvre spécialisé	4 596 F
3ème catégorie : Ouvrier spécialisé.....	4 700 F
4ème catégorie : Ouvrier qualifié	4 915 F
5ème catégorie : Ouvrier ht qualifié....	5 566 F

En cas de travail aux pièces, à la chaîne, au rendement, les salaires minima sont majorés de 10 %.

B. COLLABORATEURS

Les bases de calcul du salaire mensuel des collaborateurs sont fixées comme suit :

- partie fixe 509 F
- Valeur du point pour la partie mobile 30 F

et pour une durée de travail limitée à 39 heures / semaine.

Les parties signataires s'engagent à se réunir au moins chaque fois que les salaires résultant de la convention collective nationale seront modifiés.

Les dispositions de cet article prennent effet le 1er NOVEMBRE 1986.

Article 34 - Majoration de salaires pour travaux pénibles, dangereux, insalubres

Une majoration de salaire de 5 % sera octroyée pour les travaux pénibles, dangereux et insalubres.

(Avenant n° 4 du 29 mai 1986)

ARTICLE 35 : PERMANENCE DE L'EMPLOI

Le salarié permanent est celui qui bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée et est rémunéré sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail.

Est également salarié permanent, le salarié à temps partiel dont le contrat prévoit la garantie du salaire calculé sur la même base, à prorata du temps convenu.

Est considéré comme salarié non permanent celui qui ne répond pas aux définitions ci-dessus.

Le salarié occasionnel est celui qui est occupé irrégulièrement, en raison d'un besoin momentané de l'entreprise, et dont l'emploi ne présente aucun caractère de périodicité.

ARTICLE 36 - MENSUALISATION (17^e v. N° 1 du 7.5.1984)

La mensualisation des salaires, c'est-à-dire le paiement de chaque mois sur la base de 169 heures pour un horaire normal de 39 heures, est obligatoire à l'issue de la période d'essai.

Les heures ou fractions d'heures exécutées chaque semaine au-dessus de 39 heures et leurs majorations, continueront d'être calculées à la semaine et s'ajouteront à la rémunération mensuelle définie ci-dessus.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée chaque semaine au-dessous de 39 heures, du fait du salarié, donne lieu à un abattement égal au salaire de cette heure ou fraction d'heure, sous réserve de l'article 37 " Garantie de salaire ". Les absences dues à une cause extérieure à l'entreprise ou du fait de l'employeur pourront être récupérées dans les limites prévues au décret n° 84-464 du 14 juin 1984.

ARTICLE 37 : GARANTIE DE SALAIRE

A compter du 1^{er} janvier 1983, après 1^{er} ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et 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 Sécurité Sociale,
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique européenne.

Pendant 90 jours, ils recevront 80 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

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 onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, 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 Sécurité Sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Sécurité sociale 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.

ARTICLE 38 : SALAIRE DES OUVRIERS ET COLLABORATEURS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI

Les salariés changeant temporairement d'emploi, qui en acceptent le principe, percevront le salaire le plus élevé, soit qu'ils conservent leur salaire habituel en cas de déclassement provisoire, soit qu'ils perçoivent le salaire afférent à l'emploi qui leur est temporairement confié en cas de surclassement.

ARTICLE 39 : SALAIRE DES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes telle que celle-ci est déterminée par la convention collective de travail.

Article 40: SALAIRE DES JEUNES

Les taux des salaires applicables aux ouvriers et ouvrières de moins de 18 ans sont fixés comme suit, par rapport aux salaires des ouvriers et ouvrières adultes de même catégorie professionnelle :

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

Toutefois, ces abattements ne peuvent avoir pour effet de ramener le salaire de ces jeunes travailleurs à un taux inférieur au salaire minimum de croissance, dès lors où ils justifient de six mois de pratique professionnelle.

Lorsqu'il est établi que les jeunes ouvriers et les jeunes ouvrières de moins de 18 ans effectuent une quantité de travail de même qualité que les adultes, ils bénéficient du même salaire que les ouvriers et ouvrières adultes.

ARTICLE 41: SALAIRE DES APPRENTIS

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé comme suit :

- . 15 % du salaire minimum de croissance pendant le premier semestre de l'apprentissage ;
- . 25 % pendant le second semestre ;
- . 35 % pendant le troisième semestre ;
- . 45 % pendant le quatrième semestre.

Les pourcentages fixés ci-dessus sont uniformément majorés de 10 points à compter du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti a atteint l'âge de 18 ans.

ARTICLE 42: SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'emploi et le salaire des travailleurs handicapés sont déterminés conformément aux articles L.323-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 43 : SALAIRE DES TRAVAILLEURS NON PERMANENTS OU A TEMPS PARTIEL NON PERMANENTS

Les conditions d'emploi et de rémunération des personnels non-permanents ou à temps partiel non permanents, tels que définis à l'article 30, sont précisées dans un contrat de travail écrit ; une majoration du salaire de base pourra être prévue.

Chapitre IV - Primes et indemnités diverses - Avantages en nature

ARTICLE 44 : PRIME D'ANCIENNETE

Les salariés au temps des scieries agricoles et des exploitations forestières recevront une prime d'ancienneté mensuelle s'ajoutant à leur rémunération et figurant à part sur le bulletin de paie.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum mensuel de la catégorie de l'intéressé (correspondant à l'horaire légal en vigueur) un taux déterminé comme suit :

	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
après 3 ans			2, .. %
après 6 ans		2, .. %	4, 50 %
après 9 ans	2, .. %	4, 50 %	6, 50 %
après 12 ans	4, 50 %	6, 50 %	9, .. %
après 15 ans	6, 50 %	9, .. %	12, .. %

La prime d'ancienneté est réduite au prorata temporis des absences.

ARTICLE 45 : INDEMNITE DE SALISSURES

SALISSURES PERMANENTES :

Une indemnité permanente dont le montant est déterminé par entreprise, de gré à gré, sera attribuée pour salissure et insalubrité aux emplois ayant ces caractères.

SALISSURES EXCEPTIONNELLES :

Les travaux exceptionnels et temporaires donneront lieu à une indemnité compensatrice de salissure et d'insalubrité dont le montant sera fixé par entreprise, de gré à gré.

ARTICLE 46 : INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Si l'ouvrier, en raison de l'éloignement de sa résidence habituelle, est obligé de loger en baraque ou au village proche de la coupe,

il lui sera alloué une indemnité journalière de logement en sus de son salaire brut, égale à 5 pour cent de ce salaire.

Tout ouvrier travaillant à plus de 10 kilomètre de sa résidence habituelle s'il ne bénéficie pas de l'indemnité de logement prévue à l'alinéa ci-dessus et dont le transport quotidien au lieu de travail n'est pas assuré par l'employeur; a droit à une indemnité journalière de déplacement égale à 5 pour cent du salaire brut. Au-delà de 20 kilomètres, une majoration pourra être fixée de gré à gré.

Les déplacements exceptionnels, demandés par l'employeur et réalisés avec son accord, seront à la charge de ce dernier, c'est-à-dire tous les frais de transport, restaurant, hôtel.

ARTICLE 47 : DEMENAGEMENT :

Le transport de l'ouvrier (y compris les salariés en tâche) ainsi que celui de son matériel et de son mobilier, tant à l'aller qu'au retour, est assuré par et à l'initiative de l'employeur lorsque l'intéressé embauché à son domicile, est obligé vu l'éloignement, d'aller loger en baraque, maison mobile ou caravane, ou au village proche de la coupe.

ARTICLE 48 - BOIS DE CHAUFFAGE

Les ouvriers effectuant un travail de production en forêt, disposent du bois de rebut et de déchet provenant de leur chantier lorsqu'ils ne l'ont pas brûlé ou abandonné sur place.

On entend par bois de déchet, dans la production d'un bûcheron, les fausses coupes et les rejets de pattes ou de cassures, dans la limite où elles sont nécessitées par le débitage des bois de l'industrie ou qu'elles sont imposées par l'exploitant pour la présentation marchande du bois de feu.

Le bois de déchet est rassemblé dans la coupe en tas stérables, il ne donne droit à aucun salaire de façonnage.

L'allocation en bois de déchet est fixée à 4 pour cent des stères façonnés dans la limite de la consommation familiale.

Si la quantité de bois allouée ainsi qu'il est indiqué à l'alinéa précédent dépassait la quantité produite par l'ouvrier en bois de déchet, le manquant serait remplacé par une livraison d'importance égale au manquant en bois de chauffage marchand en petit et gros bois, dans la proportion de la production du chantier façon non payée.

L'employeur désigne les stères de bois marchand affectés au chauffage de l'ouvrier.

Le bois ainsi alloué à l'ouvrier pour son chauffage personnel, ne peut être ni vendu, ni échangé, ni même donné à titre gratuit exception faite pour une part dont il est autorisé à disposer pour rémunérer le transport de la coupe à son domicile.

L'enlèvement du bois revenant à l'ouvrier ne peut en être fait qu'après règlement de chantier et délivrance. Toutefois, si l'ouvrier a déjà acquis le droit à une quantité de bois de chauffage et qu'il en est dépourvu dans son foyer, l'autorisation devra lui être accordée de faire prendre ce bois avant le règlement du chantier. Cette attribution exceptionnelle doit être considérée comme acompte qui lui sera retenu sur son allocation définitive.

L'exploitant, après avoir fait la délivrance sur coupe peut, à la demande de l'ouvrier, décharger sur route ou transporter le bois au domicile de celui-ci et ce, au prix des tarifs officiels de débarquement et de transport forestier en vigueur, sans y comprendre les manutentions qui sont assurées par l'ouvrier.

Les bûcherons travaillant dans des bois autres que les bois durs, auront droit à une attribution de bois de chauffage égale à 4 pour cent des stères façonnés et dans les mêmes conditions que ci-dessus fixées pour le travail des feuillus.

ARTICLE 49 - LOGEMENT

La rémunération des salariés logés donnera lieu à retenue dans les conditions ci-après :

- logement bâti en dur, vide, la retenue sera conforme aux textes en vigueur sur les loyers. (Exclu de l'extension A du 13.3.1935)
- les ouvriers logés en barques, maisons mobiles ou caravanes ne subiront aucune retenue

Chapitre V - Paiement des salaires

ARTICLE 50 - PÉRIODICITÉ DE LA PAIE

La paie se fera pendant les heures de travail, au moins une fois par mois. Elle se fera au départ de l'ouvrier si celui-ci quitte l'exploitation au cours de mois.

Les ouvriers pourront, sur leur demande, percevoir un acompte au cours du mois correspondant approximativement au travail effectué à cette date.

ARTICLE 51 - BULLETIN DE PAIE (AV. n° 1 du 7.3.1984)

Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés qu'il emploie, une pièce justificative dite bulletin de paie. Ce document doit être établi conformément aux dispositions de l'article R 143-2 du Code du travail.

Chapitre VI - Congés annuels payésARTICLE 52 - DETERMINATION DU DROIT AU CONGE

Le salarié qui, au cours de l'année de référence 1er juin - 31 mai, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est calculée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. Le samedi même non travaillé dans l'entreprise est un jour ouvrable.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

ARTICLE 53 - CONGES DES JEUNES TRAVAILLEURS ET APPRENTIS (AV. n° 1 du 2.9.1984)

Les travailleurs de moins de 21 ans, et les apprentis, quelle que soit leur ancienneté peuvent, sur leur demande, bénéficier de l'intégralité du temps de congé (30 jours ouvrables). La rémunération des congés restera cependant proportionnelle au temps de travail effectif.

Article 54 - Prise des congés (AV. n° 4)

Les congés doivent être pris de façon continue durant la période 1er mai - 31 octobre pendant au minimum douze jours ouvrables (2 semaines) et au maximum 24 jours ouvrables (4 semaines). L'utilisation de la cinquième semaine pendant la morte saison est subordonnée à l'accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Article 55 - Fractionnement

Le fractionnement des jours représentatifs de la cinquième semaine n'ouvre aucun droit.

Le fractionnement de la 3e et de la 4e semaines du fait de l'employeur ouvre droit à un jour ouvrable supplémentaire si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période est compris entre 3 et 5 jours; deux jours ouvrables supplémentaires si le nombre est au moins égal à six.

ARTICLE 56 - ORDRE DE DEPART (AV. n° 5)

L'ordre des départs et les dates fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le mois qui précède la date prévue au départ, sauf circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 57 - REMUNERATION DU CONGE PAYE -

Le congé payé est rémunéré selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- règle du maintien du salaire : le salarié est indemnisé sur la base de ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé
- règle du dixième : le salarié est indemnisé sur la base du dixième de la rémunération perçue pendant la période de référence 1er juin - 31 mai, à l'exclusion des primes à caractère exceptionnel ou annuel.

CHAPITRE VII - AUTRES CONGESARTICLE 58 - JOURS FÉRIÉS (174. n° 1 du 7.8.1984)

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Sauf accord contraire, et sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article L. 222-6 du Code du travail en ce qui concerne le 1er mai, l'indemnité ne sera versée que si le salarié a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

ARTICLE 59 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX -

Tout salarié bénéficie, sur justification d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- quatre jours pour le mariage du salarié,
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- un jour pour le mariage d'un enfant,
- un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

ARTICLE 60 - CONGES D'EDUCATION OUVRIERE OU DE FORMATION SYNDICALE -

Articles L.451-1 et suivants du code du travail.

Un congé non rémunéré de 12 jours ouvrables pris en une ou deux fois est accordé au salarié qui en fait la demande.

Le nombre maximum de salarié pouvant bénéficier de ces congés est fixé comme suit :

établissement comprenant 1 à 500 salariés. Un bénéficiaire par tranche ou fraction de tranche de 25 salariés.

ARTICLE 61 - CONGES DE FORMATION DES CADRES ET ANIMATEURS DE LA JEUNESSE -

Les travailleurs salariés âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, ont droit sur leur demande à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an dans les conditions prévues aux articles L.225-1 et suivants du code du travail.

.../...

Chapitre VIII - Formation professionnelle - Formation continueARTICLE 62 - CONGE DE FORMATION (H.v. n° 1 du 7.3.1984)

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

Les conditions requises et la rémunération de ce congé sont définies par les articles L. 931-1 et suivants et R. 930-1 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 63 - PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE (soumise à la cotisation formation obligatoire)

A l'initiative de l'employeur, le plan de formation regroupe l'ensemble des stages de formation retenus par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise.

Tout salarié partant en stage dans ce cadre continue d'exécuter son contrat de travail - il est rémunéré dans les conditions habituelles par l'employeur qui prend à sa charge les frais de formation.

Chapitre IX - Suspension du contrat - Réintégration et priorité d'embaucheARTICLE 64 - INTERDICTION D'EMPLOI DES FEMMES ET DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les femmes ne pourront être employées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement, il est interdit d'occuper les femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent la délivrance.

L'admission des enfants aux travaux n'est pas autorisée tant qu'ils sont soumis à l'obligation scolaire résultant des lois en vigueur et de l'ordonnance du 6 janvier 1959.

Les employeurs devront prendre toutes dispositions pour éviter toute fatigue ou surmenage aux femmes et aux jeunes gens des deux sexes dans l'exercice de leur travail. Aucune tâche qui ne soit compatible avec leur nature ou leur âge ne pourra leur être confiée.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de 39 heures par semaine.

La durée du travail des intéressés ne pourra en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Le temps consacré à ces activités est considéré comme temps de travail sous réserve de la production d'une attestation de présence en cas de demande de l'employeur.

ARTICLE 65 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE, ACCIDENT DE TRAJET

Le salarié malade titulaire d'un contrat à durée indéterminée retrouve son emploi dès lors que son absence n'excède pas 6 mois. Au-delà de ce terme, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, constater la rupture mais dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel. Le salarié bénéficie pendant 6 mois d'une priorité d'embauche pour tout poste ressortant de sa qualification professionnelle.

La maladie ne fait pas obstacle à la survenue du terme du contrat à durée déterminée.

ARTICLE 66 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

En application des articles L. 122-32-1 et suivant du Code du Travail, le licenciement du seul fait de l'accident n'est pas possible pendant la suspension du contrat de travail. A son issue, le salarié est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. L'impossibilité de reprise du salarié accidenté doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement sera versée au bénéfice du salarié ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis.

La suspension du contrat de travail à durée déterminée pour cause d'accident du travail ne fait pas obstacle à la survenue du terme apprécié au dernier jour du renouvellement possible.

(Av. n° 1 du 7-9-1984)

ARTICLE 67 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE MATERNITE ET D'ADOPTION

Cette garantie est définie par les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 68 - GARANTIE DE L'EMPLOI EN CAS DE RETOUR DU SERVICE NATIONAL

Cette garantie est définie par les articles L. 122-18 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 69 - REMPLACEMENT DU SALARIE ABSENT (Av. n° 1 du 7-9-1984)

Lorsque l'employeur, privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses ci-dessus se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit conclure avec son remplaçant un contrat pour la durée de l'absence, conformément aux articles de la section I, chapitre II, du titre II du livre I du Code du travail.

ARTICLE 70 - INCENDIE DE CHANTIER

En cas d'incendie du chantier et si l'empêchement à la reprise du travail est susceptible d'excéder une durée de quinze jours, les salariés seront considérés comme étant libres de tout engagement, l'employeur, toutefois, devra reprendre les liens contractuels avec ceux d'entre eux qui se présenteront au travail dès sa reprise et lorsque celle-ci se situera dans le délai de trois mois qui suivra le sinistre. Lorsque la reprise est susceptible de se produire dans le délai de quinzaine qui suivra le sinistre, l'employeur qui ne maintient pas intégralement le salaire, ne peut s'opposer à ce que ses ouvriers cumulent un emploi provisoire chez un autre employeur, préalablement averti par ceux-ci de la précarité de leurs services.

Dans le cas où le salarié n'aura pas retrouvé d'emploi, il bénéficiera, pendant la période chônée de la rémunération mensuelle minimale fixée par les articles L. 111-10 et R. 141-3 du code du travail et article suivant.

ARTICLE 71 - SUPPRESSION D'EMPLOI

Les salariés licenciés pour suppression d'emploi, ont droit, pendant un an, à une priorité d'embauchage dans le cas où l'entreprise réembaucherait des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Lorsque les employeurs se trouvent dans l'obligation de procéder au remplacement de salariés dont le contrat est suspendu, les remplaçants doivent être informés du caractère provisoire de leur emploi.

Chapitre X - Résiliation du contrat de travailARTICLE 72 - DELAI CONGE

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, à la condition que soit respecté le délai-congé dont la durée est fixée à :

8 jours francs pour le manoeuvre
et à 1 mois pour les autres catégories de personnel.

Toutefois, par dérogation à ces dispositions, qui demeurant applicables dans le cas où le salarié prend l'initiative de reprendre son contrat de travail, le salarié licencié, sauf pour faute grave, a droit à un délai-congé dans les conditions suivantes :

- a. salarié justifiant d'une ancienneté de service d'au moins six mois continus, le délai-congé est de un mois
- b. salarié comptant deux ans d'ancienneté ininterrompue, le délai-congé est de deux mois
- c. salariés mutilés atteints d'une invalidité au moins égale à 60 pour cent, ainsi que les travailleurs handicapés comptant pour deux unités au titre de l'article L. 323-22 du code du travail, le délai-congé est doublé sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de deux mois la durée du délai-congé.

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour recherche d'emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou à défaut alternativement par chaque partie, un jour par l'une le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties consentent.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur ces absences seront indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé.

Dans la même cas, si le salarié trouve un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il ne sera pas tenu à l'observation du temps restant à courir lequel ne sera, dès lors, pas indemnisé.

ARTICLE 73 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Les licenciements pour cause économique d'ordre conjoncturel ou structurel sont soumis aux procédures prévues par les lois et règlements - Chapitre I, du titre II, du livre II du code du travail.

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction en informera le comité d'entreprise ou les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'elle compte prendre en présence de cette situation.

Le comité (ou à défaut les délégués) pourra présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité d'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

- 1° Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel de l'horaire hebdomadaire de travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à trente-neuf heures ;
- 2° Modifications dans la répartition du travail
- 3° Repos par roulement organisé de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'application la plus favorable des dispositions réglementaires relatives au chômage partiel.

Ces mesures peuvent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise ou seulement à certaines sections ou services.

Dans le cas où les mesures qui précèdent s'avèreraient insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs pourront être envisagés.

Ils ne pourront toutefois intervenir tant que l'horaire de travail de l'entreprise, de la section ou du service, dépassera trente neuf heures.

Au cas où les licenciements seraient effectués, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés en vue de donner leur avis sur les principes selon lesquelles s'établira la liste.

Le personnel ainsi licencié bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage.

Dans le cas où les circonstances permettraient de prévoir une reprise d'activité et sous réserve des dispositions particulières qui pourraient être prévues par avenant en ce qui concerne les activités saisonnières avant de revenir à un horaire permanent comportant des heures supplémentaires pour l'ensemble de l'entreprise, de la section ou du service où sont intervenus des licenciements par suite de ralentissement d'activité, la direction après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel devra au fur et à mesure de la reprise d'activité, réintégrer progressivement le personnel précédemment licencié.

Au cas où le personnel licencié et rappelé ferait défaut l'entreprise s'emploiera au rétablissement de l'effectif antérieur, compte tenu des possibilités réelles d'emploi dans l'entreprise qui devront être examinées en présence des représentants des organisations signataires qui le demanderaient.

Article 74 - Indemnité de licenciement

(Annexe N° 4)

En application des dispositions des articles L 122-9 et R 122-1 du code du travail, tout salarié licencié par son employeur, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté continue au service de la même entreprise, doit bénéficier, sauf en cas de faute grave, et quelle que soit la durée du préavis, d'une indemnité de licenciement calculée par année de service dans l'entreprise, sur la base de vingt heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure et de 1/10e de mois pour les travailleurs rémunérés au mois. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois.

ARTICLE 75 : INDEMNITE POUR INOBSERVATION DU DELAI-CONGE :

En cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'aura pas respecté ledit délai-congé versera à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir sous réserve de l'application des articles R.145-I et suivants du code du travail.

ARTICLE 76 : ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL :

Les employeurs sont tenus de délivrer une attestation constatant que l'ouvrier est libre de tout engagement. Cette attestation qui devra mentionner la date à laquelle l'ouvrier sera libre, devra être délivrée au début ou au cours du délai-congé.

ARTICLE 77 : CERTIFICAT DE TRAVAIL :

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au travailleur, un certificat de travail contenant exclusivement la

.../...

date de son entrée, celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Chapitre XI - Intempéries - Hygiène - Sécurité - Prévention

Article 78 - Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel (travaillant au temps) à la pluie ou à d'autres conditions nuisibles à sa santé, l'employeur s'efforcera d'assurer un travail de remplacement. A défaut, le temps inoccupé et indemnisé pourra être récupéré dans les conditions prévues par le décret n° 84-464 du 14 juin 1984 et l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

(Avenant N° 4)

ARTICLE 79 : HYGIENE ET SECURITE

Les contrats de travail mentionnent les équipements de sécurité jugés nécessaires dans l'exécution des travaux.

Les ouvriers sont tenus de porter les équipements de sécurité nécessités par le risque de leur poste de travail ; ceux-ci sont fournis par l'entreprise.

(cf. Décision de M. le Directeur Régional du Travail et de la Protection Sociales Agricoles du 2 juillet 1979 prenant effet le 1er avril 1980)

ARTICLE 80 : TRAVAUX DANS L'EAU

Lorsque les ouvriers seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de l'employeur des bottes les mettant à l'abri de l'humidité.

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

ARTICLE 81 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

§ 1°. Les employeurs s'engagent à souscrire un contrat avec la Caisse de retraites intérenreprises agricoles (CRIA - IRCA), 1 et 5 avenue Général de Gaulle à PUTEAUX, pour la constitution d'une retraite complémentaire de vieillesse obligatoire au profit de tous les salariés agricoles, dès la naissance du contrat de travail et jusqu'à 65 ans au plus, à l'exclusion des cadres d'exploitations agricoles assujettis à la convention collective nationale du 2 avril 1952.

§ 2. Les conditions d'affiliation du personnel, de fixation de l'assiette des cotisations et du taux d'appel des cotisations sont celles fixées par la convention collective nationale de retraite des salariés de l'agriculture du 24 mars 1971 étendue.

Le taux de la cotisation est réparti de la façon suivante :

- 40 % à la charge du salarié,
- 60 % à la charge de l'employeur qui retiendra la quote-part du travailleur sur la rémunération versée chaque mois.

ARTICLE 82 : ASSURANCE DECES

Tous les salariés affiliés au régime de retraite complémentaire prévu à l'article 81., bénéficient de l'assurance décès. Le taux des cotisations sera de : 0.50 % dont :

- 0.30 % à la charge de l'employeur et
- 0.20 % à la charge du salarié.

L'assiette des cotisations est identique à celle servant de base au calcul des cotisations de retraite complémentaire.

L'organisme chargé de gérer l'assurance décès est également la Caisse de retraites intérenreprises agricoles (CRIA - IRCA).

ARTICLE 83 : MEDECINE DU TRAVAIL

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

Pour les salariés payés au temps, la durée de travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail sera rémunérée comme temps de travail. Les intéressés devront présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

TITRE IV DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS EN TACHE

ARTICLE 84 - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES SALARIES AU TEMPS EGALEMENT APPLICABLES AUX SALARIES A LA TACHE

Exclu de l'extension - A du 13.3.55

- Article 14 - Age d'admission aux travaux forestiers
- Article 15 - Formalités d'embauchage
- Article 16 - Priorité de réembauchage
- Article 17 - Cumul d'emplois
- Article 32 - Classification des emplois - A) Ouvriers (forêts et scieries)
- Article 39 - Salaire des femmes
- Article 40 - Salaire des jeunes
- Article 42 - Salaire des travailleurs handicapés
- Article 46 - Indemnités de déplacement
- Article 47 - Déménagement
- Article 48 - Bois de chauffage
- Article 49 - Logement
- Article 51 - Bulletin de paie
- Article 60 - Congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale
- Article 61 - Congés de formation des cadres et animateurs de la jeunesse
- Article 62 - Congés de formation
- Article 63 - Plan de formation
- Article 64 - Interdiction d'emplois des femmes et des jeunes travailleurs
- Article 66 - Garantie de l'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Article 67 - Garantie de l'emploi en cas de maternité
- Article 68 - Garantie de l'emploi en cas de retour du service national
- Article 69 - Remplacement du salarié absent
- Article 71 - Suppression d'emploi
- Article 76 - Attestation de cessation de travail
- Article 77 - Certificat de travail
- Article 81 - Retraite complémentaire
- Article 82 - Assurance décès

Chapitre I - Le contrat de travail

ARTICLE 85 - CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés tâcherons sont embauchés par contrat à durée déterminée (modèle en annexe). Ils ont, en principe, pour obligation, celle d'exécuter correctement et dans le temps convenu, le travail qu'ils se sont engagés à faire ; ils ne sont liés à leur employeur que pendant le temps d'exploitation du chantier. (Exclu de l'extension)

L'ouvrier est tenu, sauf 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.

Chapitre II - Définition des tâches

ARTICLE 86 : ABATTAGE DES GRUMES D'OEUVRE

"L'abattage sans écorçage comprend" abattage, ébranchage, découpe et séparation des fourches écartées de la tige. Il doit être fait à ras de la marque au pied de l'O.N.F. Il comprend le recepage de l'ergot d'abattage éventuel sur la souche et au pied de la grume et le blanchissement du pied par l'élimination des hanches des racines.

La grume à l'abattage ne doit pas "tirer au coeur". L'ébranchage doit, sauf impossibilité matérielle, être fait à ras de tige.

L'abattage et le façonnage pour les grumes résineuses est conforme à celui des grumes feuillues. Il est précisé que l'énoeudage doit être bien effectué au ras des noeuds ; la découpe fin de bout se fera selon les indications de l'employeur.

Pour les grumes écorçées, l'écorçage forestier supprimera toute trace d'écorce, seul le liber restera apparent.

ARTICLE 87 : FACONNAGE DES BOIS D'INDUSTRIE

L'abattage et le façonnage sont conformes à ceux des grumes avec les précisions suivantes :

Les pieds ou culées doivent être rabattus dans l'alignement du fût ; l'énoeudage parfaitement effectué ; l'écorçage complètement effectué.

Les découpes se feront sur indications de l'employeur et après marquage par un spécialiste. Les étais doivent être relevés et mis sur les cotes d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

ARTICLE 88 : FACONNAGE DES BOIS DE FEU

Le façonnage des bois de feu (bois d'lm) comprend :

L'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage des arbres, l'ébranchage des grumes d'oeuvre, le tronçonnage et la fente s'il y a lieu des bûches de plus de 15 centimètres de diamètre, l'enstérage et la mise en endain des rémanents ou leur incinération.

. Pour l'abattage avec écorçage, le cubage se fait sous écorce.

. Pour l'abattage sans écorçage, le cubage se fait sur écorce.

Le bottelage (ébranchage et étêtage sur pied) et l'égobelage ainsi que le montage des câbles sur arbres penchés sont traités de gré à gré.

ARTICLE 89 : BOIS DE TRITURATION DE RESINEUX ET PEUPLIERS EN 1 ...

Le façonnage doit comporter un encochage au ras du fut. La longueur ne doit pas varier de 3 % en plus ou en moins; l'enstérage sera fait par minimum de un stère sauf accord particulier avec l'employeur.

Chapitre III- Salaires

ARTICLE 90 - REMUNERATION DES TRAVAUX

La rémunération des travaux d'abatage des grumes d'oeuvre, du façonnage des bois d'industrie, des bois de feu et des bois de trituration de résineux et peupliers en un mètre est fixée par l'annexe II à la présente convention.

ARTICLE 91 : MAJORATION POUR TRAVAUX EXCEPTIONNELS

Si des coupes ou parties de coupes présentaient des difficultés exceptionnelles d'exploitation (broussailles, coupe de première éclaircie à très faible densité, côtes, abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau, ou un empatement anormal, bois mutilés par la mitraille par exemple), elles feront l'objet d'une rémunération correspondant au temps de travail supplémentaire déterminé d'accord entre les parties.

ARTICLE 92 - RECEPTION DES CHANTIERS - PERIODICITE DE LA PAIE (acomptes)

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit.

Les acomptes, sur la demande du salarié, seront versés une fois par quinzaine jusqu'à concurrence des 4/5e du travail effectué.

Le paiement des salaires se fait, soit sur le chantier, soit au domicile de l'ouvrier soit par la poste, soit par un établissement bancaire ou assimilé. 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 trois mois entre deux réceptions de chantier.

Chapitre IV - CongésARTICLE 93 - CONGES ANNUELS PAYES

Les salariés tâcherons bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les ouvriers au temps (cf. article 52 de la convention). Toutefois, pour ceux qui ne travaillent pas pour l'entreprise de façon permanente, ils percevront au titre des congés payés une indemnité égale à 10.90 % de leur rémunération brute, moins les frais de mécanisation mais en y intégrant l'indemnisation des jours fériés.

ARTICLE 94 - INDEMNITE POUR JOURS FERIES

Le montant de l'indemnité pour jours fériés est calculé suivant les pourcentages ci-après et sur la base constituée par le salaire brut, moins les frais de mécanisation :

1er janvier 1983	3.00 %
1er juillet 1983	3.33 %
1er janvier 1984	3.66 %

ARTICLE 95 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Le salarié recevra une prime égale au 1/25^e du salaire du mois de travail précédent, ou du mois en cours par jour d'absence pour cause de mariage ou de décès à raison de :

- quatre jours pour le mariage du salarié,
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- un jour pour le mariage d'un enfant,
- un jour pour le décès du père ou de la mère, du beau-père de la belle-mère

Chapitre V - Médecine du travailARTICLE 96 - VISITE MEDICALE ANNUELLE

Le rémunération pour absence justifiée par la visite annuelle obligatoire est fixée à 2 % du salaire du mois de travail précédent, ou du mois en cours par demi-journée d'absence.

Chapitre VI - Résiliation du contrat de travailARTICLE 97 : DELAI-CONGE - LICENCIEMENT

Les relations contractuelles entre employeur et salarié sont régies par les dispositions de l'article 85. Toutefois, lorsque la succession des travaux en tâche confère à l'engagement réciproque un caractère de continuité les articles 72 à 75 peuvent être applicables aux ouvriers tâcherons.

Chapitre VII- Acquisition du matérielARTICLE 98 - PRET POUR L'ACQUISITION DE MATERIEL (20.000 / 20.000 / 1984)

Les employeurs peuvent consentir aux salariés tâcherons qu'ils emploient, des prêts sans intérêts destinés à l'acquisition de l'outillage nécessaire à leur travail.

Les sommes dues pourront être retenues sur leurs salaires, conformément aux dispositions des articles L 144-I et suivants du code du travail. "

TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSESARTICLE 99 :

La présente convention annule et remplace la convention collective de travail concernant les exploitations forestières en date du 28 novembre 1960.

Elle prendra effet le jour de la publication de l'arrêté ministériel portant extension et sera déposée au Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles de Dijon. L'extension en est demandée à Monsieur le Ministre de l'Agriculture.

Fait à Dijon, le 20 décembre 1983

- . LE GROUPEMENT DES EXPLOITANTS FORESTIERS ET INDUSTRIELS DU BOIS
DE LA COTE D'OR _____ M. DETANG
- . LE SYNDICAT DES PROPRIETAIRES FORESTIERS ET SYLVICULTEURS
DE LA COTE D'OR _____ M. SIXTE de
BRUNIER
- . L'U.D. C.G.T. _____ M.
- . L'U.D. C.F.D.T. _____ M. MANZONI
- . L'U.D. C.G.T. - F.O. _____ M. RICHOND
- . Le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'ENTREPRISES
AGRICOLES (C.G.C.) _____ M. GUY

MODELE DE CONTRAT DE COUPE POUR LES BUCHERONS TACHERONS

M. employeur et M. bûcheron tâcheron
Ets (raison sociale - adresse) (nom, prénom - adresse)

ont conclu un contrat de travail limité à l'exploitation de la coupe suivante :

(lieu dit et n° des parcelles cadastrales)

(limites)

(superficie approximative ou volume du travail)

pour les travaux ci-après :

(préparation du terrain,
débroussaillage, abattage,
façonnage et présentation,
remise en état, dispersion,
brûlage).

dans le respect des conditions
figurant au cahier des charges
du vendeur, ou notifiées par
l'exploitant.

Le présent contrat sera exécuté à partir du La durée minimum
est fixée à (1) Il expirera avec l'achèvement de la coupe et au plus tard
le date à laquelle la vidange de la coupe devrait intervenir pour le
respect des clauses générales de l'achat.

Les conditions de rémunération sont les les suivantes :

(..... montant et primes).

Le port des équipements individuels de sécurité suivants
.....
.....
est obligatoire lors des opérations présentant des risques professionnels reconnus.

Ces équipements doivent être tenus dans un état constant de propreté et de bon fonc-
tionnement. Il en est de même des sécurités prévues sur les tronçonneuses, lesquelles ne doi-
vent pas être supprimées.

La Convention Collective applicable est celle de COTE D'OR.

Lu et approuvé
Signature :

Fait en deux exemplaires.

(1) La non poursuite des relations contractuelles au-delà de cette durée minimale fera
l'objet, de la part de l'employeur, d'une notification préalable par lettre recommandée
avec accusé de réception..... jours avant la date ultime de cette période minimale.