

Convention collective interdépartementale

**EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS,  
SYLVICULTEURS**

**(Doubs, Jura, Haute-Saône et Territoire de Belfort)**

**(17 novembre 2017)**

**Avenant n° 1 du 3 décembre 2018**

NOR : AGRS2097013M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Syndicat des résineux de Franche-Comté**

**Syndicat des feuillus de Franche-Comté**

**Forestiers privés de France – Franche-Comté**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union régionale CFDT de Bourgogne-Franche-Comté**

**SNCEA CFE-CGC**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le contenu de l'article 4 « Révision des autres clauses » est modifié comme suit :

« La demande en révision introduite à tout moment par l'une des parties habilitées est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au service compétent de la DIRECCTE.

Sont habilitées à engager la procédure de révision de la convention collective :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention.

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.

Il est rappelé si la convention est étendue, que ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention.

2. À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention.

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

La demande en révision doit spécifier le ou les articles auxquels elle s'applique et formule des nouvelles propositions.

La commission mixte se réunit à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives telles que définies ci-dessus sur convocation du président de la commission mixte, dans un délai maximum de 3 mois qui suit la date de réception de la lettre recommandée. »

## **Article 2 | Le contenu de l'article 5 « Dénonciation » est modifié comme suit :**

« La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9 du code du travail. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues par la réglementation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence. »

### Article 3

Le titre et le contenu de l'article 6 « Procédure conventionnelle d'interprétation » sont modifiés comme suit :

#### « Article 6 | *Commission paritaire de négociation et d'interprétation*

Aux fins d'exercer les missions prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail, il est constitué une commission paritaire de négociation et d'interprétation, composée de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Son rôle et ses modalités de fonctionnement sont définis en applications des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail et de l'accord du 21 janvier 1992 modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture. »

### Article 4

Le contenu de l'article 14 « Représentation du personnel » est modifié comme suit :

« Les conditions d'élections et d'exercice des fonctions des institutions représentatives du personnel sont définies par le code du travail. »

### Article 5 | **Le contenu de l'article 15 « Collèges électoraux » est modifié comme suit :**

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

En outre, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions. »

### Article 6 | **Le titre et le contenu de l'article 16 « Subvention de fonctionnement au comité d'entreprise » sont modifiés comme suit :**

#### « Article 16 | *Subvention de fonctionnement au comité social et économique*

Le chef d'entreprise verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1. 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés.
2. 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute. »

## Article 7

Le titre et le contenu de l'article 17 « Formation à la sécurité des membres du CHSCT » sont modifiés comme suit :

### « Article 17 | *Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel au CSE*

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues par les dispositions du code du travail.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation. »

## Article 8

Le contenu de l'article 21 « Contrat de travail forestier » est modifié comme suit :

« Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

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 ;
- précisant la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Il est rappelé que les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

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.

Les intervenants sur le chantier disposent d'eau potable en quantité suffisante, des moyens de prendre leur repas et de s'abriter lorsque les conditions météorologiques le nécessitent, dans des conditions satisfaisantes. »

## Article 9

Le contenu de l'article 29 « Repos hebdomadaire » est modifié comme suit :

« Le dimanche est jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de 2 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 et après information de l'inspection du travail. »

## Article 10

Le contenu de l'article 41 « Indemnités de licenciement » est modifié comme suit :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée, par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Ce salaire est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

S'agissant de l'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. »

## Article 11 | *Dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la nature des dispositions modifiées dans les articles du présent avenant, les partenaires sociaux ne souhaitent pas de dispositions spécifiques (hors celles contenues dans les articles) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 12

L'annexe II « Modèle de contrat de coupe pour les bûcherons tâcherons » est remplacée par le modèle ci-après, en annexe 1 du présent avenant.

## Article 13

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Article 14

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support

électronique, auprès de la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté à l'unité départementale du Doubs. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Besançon, le 3 décembre 2018.*

(Suivent les signatures.)

« Annexe II. Modèle de contrat de coupe pour les bûcherons tâcherons

M. .... employeur et M. .... bûcheron tâcheron  
(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 de 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 ci-après :

.....  
.....

Le présent contrat sera exécuté à partir du : .....

.....

Le présent contrat est relatif à un travail à temps choisi par le salarié qui peut travailler pour plusieurs employeurs.

Il expirera avec l'achèvement de la coupe et au plus tard le ..... date requise pour permettre la vidange dans le respect des clauses de l'achat.

Toutefois, la résiliation anticipée pour non-exécution interviendra si moins de 1/3 du travail a été réalisé dans 2/3 du temps imparti.

Les conditions de rémunération sont les suivantes : .....

.....  
.....

Les travaux sus-indiqués impliquent, aux termes de l'arrêté du 1<sup>er</sup> mars 1984, l'obligation du port d'un casque de couleur vive avec visière et de chaussures ou bottes de sécurité et la possession d'une trousse à pharmacie. Toute infraction est constitutive de faute susceptible de sanction.

La conformité de l'équipement de sécurité :  Mis à disposition par l'employeur  
 Proposé par le bûcheron

A été vérifiée le ..... (avant le début des travaux).

La convention collective applicable est celle de

.....

La caisse de retraite complémentaire à laquelle est affilié le salarié est la .....

..... , les coordonnées de l'organisme de prévoyance sont les  
suivantes : .....

.....

Lu et approuvé

(Inscription manuscrite des parties)

Signature

Fait en deux exemplaires, le.....