

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.

17 novembre 1974 (23 mai 76)

...../...

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-I 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 2 180 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 :

- 2 180 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 (1741-15073-8)

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 5 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 en 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 (17^o volume n^o 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