

ARTICLE 48 - BOIS DE CHAUFFAGE

Les ouvriers effectuant un travail de production en forêt, disposent du bois de reau 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 reaps 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, débarder sur route ou transporter le bois au domicile de celui-ci et ce, au prix des tarifs officiels de débardage 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 Byers. (Exclu de l'extension A. du 13.3.1925)
- les ouvriers logés en baraques, maisons mobiles ou caravanes ne subiront aucune retenue

Chapitre V - Paiement des salaires

ARTICLE 50 - PERIODICITE 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(174. n° 1 du 2.9.1984)

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(174. 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(174. 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(174. 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 FERIES (17v. n° 1 du 7.5.1984)

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 (17v. 13 = 1 Ju 7.3.1934)

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 occupant 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. 11-12 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 travail

ARTICLE 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.