

**CONVENTION COLLECTIVE INTERDEPARTEMENTALE
DU 17 NOVEMBRE 2017 DU PERSONNEL DES EXPLOITATIONS
FORESTIERES ET DES PROPRIETAIRES FORESTIERS,
SYLVICULTEURS DES DEPARTEMENTS DU DOUBS, DU JURA,
DE LA HAUTE SAONE ET DU TERRITOIRE DE BELFORT**

Entre :

- Le syndicat des résineux de Franche-Comté
- Le syndicat des feuillus de Franche-Comté
- Les forestiers privés de France – Franche-Comté

D'une part,

Et,

- L'union régionale interprofessionnelle C.F.D.T. de Bourgogne Franche-Comté
- Le S.N.C.E.A. / C.F.E.-C.G.C.
- La fédération C.F.T.C. de l'Agriculture
- La F.N.A.F. C.G.T.
- La F.G.T.A. F.O.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application

La présente convention fixe les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole, les propriétaires forestiers sylviculteurs et les exploitants forestiers au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (à l'exclusion de l'Office National des Forêts et des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers).

La présente convention s'étend aux départements du Doubs, du Jura, de la Haute Saône et du Territoire de Belfort.

Article 2 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision des salaires et des classifications

Les organisations liées par la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Les grilles de salaires minimas conventionnels figurent en annexe de la présente convention collective.

Les salaires à la tâche sont déterminés hors frais de mécanisation, lesquels sont fixés sur les bases nationales.

Les mêmes organisations se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner l'opportunité de réviser les classifications.

La négociation annuelle comporte l'examen des dispositions prévues à l'article L. 2241-2 du code du travail et notamment l'évolution économique et celui de l'emploi de la branche.

Article 4 - Révision des autres clauses

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

Elle spécifie le ou les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.

La commission mixte se réunit sur convocation dans les trois mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

Article 5 - Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 6 - Procédure conventionnelle d'interprétation

Aux fins de levée des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission se réunit dans le délai de 15 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du service de l'administration compétente.

Le compte rendu de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues dans le code du travail.

Article 7 - Conciliation - Médiation

Les conflits collectifs seront réglés conformément à la réglementation, soit par la voie de la conciliation, soit par celle de la médiation, dans les conditions fixées par les textes.

Article 8 - Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Les conditions selon lesquelles le salarié participe aux commissions visées ci-dessus, aussi bien en matière d'autorisation d'absence que d'indemnisation sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif au Financement de la Négociation Collective en Agriculture, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Article 9 - Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention se substitue à toutes dispositions résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Elle ne peut être cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une réduction de l'ensemble de la rémunération ou de tout autre avantage individuel acquis précédemment au sein de l'entreprise qui l'emploie dans les conditions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 10 - Egalité professionnelle

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 modifié sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Article 11 - Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat ne peuvent être contestés.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de ce dernier.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque, ils doivent veiller au respect de la liberté d'adhésion de chacun.

Ces dispositions étant d'ordre public, toute mesure prise par l'employeur à l'encontre des obligations précédentes peut être sanctionnée et donner lieu à versement de dommages et intérêts.

Article 12 - Absence pour exercice de fonctions syndicales

Sur présentation du mandatement syndical, au moins une semaine à l'avance, l'employeur accorde au salarié, dans la limite d'un mandataire par entreprise, le temps d'absence nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation syndicale.

Ces absences ne sont pas rémunérées elles peuvent cependant être déplacées si les parties en conviennent dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié. Les heures ainsi déplacées sont alors payées au tarif des heures normales.

Article 13 - Représentation syndicale

La représentation syndicale et les modalités d'exercice du droit syndical s'appliquent dans les conditions définies par la loi, la réglementation et les accords nationaux en vigueur.

Le délégué syndical, désigné par un syndicat, le représente auprès du chef d'entreprise.

Article 14 - Représentation du personnel

Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des membres de la délégation unique du personnel sont celles prévues par le code du travail.

Article 15 - Collèges électoraux

Les représentants du personnel (à l'exclusion du CHSCT) sont élus par collèges électoraux.

Le nombre des collèges est fixé conformément à la réglementation. La composition des collèges est la suivante :

1er collège : personnel ouvrier et employés ;

2ème collège : personnel ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et d'encadrement.

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2314-10, L. 2314-11 et L. 2324-11 du code du travail.

Article 16 - Subvention de fonctionnement au comité d'entreprise

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Article 17 - Formation à la sécurité des membres du C.H.S.C.T.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres du C.H.S.C.T. peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé de formation de 3 jours imputables sur les congés de formation économique, sociale et syndicale, pour suivre des enseignements auprès des organismes et organisations agréés. Le financement de cette formation sera assuré par l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues par la réglementation pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Article 18 - Conditions d'embauche

Les employeurs font connaître leurs besoins non directement satisfaits en main d'œuvre aux bureaux de Pôle Emploi.

Il est interdit d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'emploi des étrangers n'est possible que si ces derniers sont en situation régulière au regard du droit de séjour et de travail.

L'employeur peut exiger du candidat à l'emploi la présentation d'un certificat de travail.

La présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail peut être demandée pour l'embauche des travailleurs forestiers.

Article 19 - Embauche des jeunes travailleurs

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance.

Les jeunes de moins de 18 ans peuvent disposer de dérogations, dans le cadre des dispositions des articles R. 4153-49 et suivants du code du travail dans les conditions prévues par ces articles notamment lorsque leur aptitude médicale doit être constatée.

Article 20 - Période d'essai

A. Travailleurs rémunérés au temps

1. Contrat à durée déterminée

La période d'essai des salariés embauchés par contrat à durée déterminée est fixée en application des dispositions du code du travail.

2. Contrat à durée indéterminée

Tout contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai, sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- deux mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;

- deux mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- trois mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés ;
- quatre mois pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170;
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- huit mois pour les cadres.
-

La période d'essai peut être renouvelée et en tout état de cause, le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai.

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

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En application de l'article L. 1221-26 du code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

B. Contrat de coupe

Le contrat de coupe du bûcheron tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Article 21 - Contrat de travail forestier

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.

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.

Article 22 - Durée hebdomadaire du travail

La durée normale du travail effectif d'un salarié est fixée conformément au code rural et de la pêche maritime d'une part, et à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée

du travail dans les exploitations et les entreprises agricoles, modifié par l'ensemble de ses avenants, d'autre part.

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

Article 23 - Variation annuelle de la durée du travail

Elle pourra être mise en œuvre conformément à la législation et à l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Article 24 - Récupération

Les heures perdues en-dessous de la durée légale hebdomadaire de travail dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions fixées par la réglementation et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Article 25 - Durée maximale du travail

Les heures de travail réellement effectuées par un salarié ne peuvent excéder 10 heures par jour, sauf dispositions particulières visées par la législation et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Il est rappelé les dispositions suivantes :

1. Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et les entreprises agricoles modifié.

2. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par les articles L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime et L. 3121-18 et L. 3121-19 du code du travail, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par les dispositions du code du travail et du code rural et de la pêche maritime. Par dérogation, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, modifié par l'ensemble de ses avenants.

3. Durée maximale hebdomadaire

En application des dispositions du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie en application de la réglementation. La demande de dérogation est adressée à la DIRECCTE soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

4. Durée maximale annuelle

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

5. Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent, ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

Article 26 - Heures supplémentaires et repos compensateur

Les modalités de calcul et d'indemnisation des heures supplémentaires et celles relatives au repos compensateur sont fixées par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, modifié par l'ensemble de ses avenants.

Article 27 - Contrôle des heures de travail effectuées

Les modalités de contrôle des heures de travail effectuées par chaque salarié sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'employeur mettra en œuvre, en fonction de son choix et de l'organisation du travail de l'entreprise, les procédures permettant le contrôle et le suivi des horaires réalisés par les salariés dans l'entreprise.

Article 28 - Assouplissement de l'horaire de travail

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;

Après consultation des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires individualisés.

Article 29 - Repos hebdomadaire

Le dimanche est jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de deux 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.

Article 30 - Récupération

Les heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire de travail dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions fixées par la réglementation et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Article 31 - Durée du travail des femmes enceintes et des jeunes travailleurs

La durée du travail des femmes enceintes et des jeunes travailleurs ne peut être supérieure aux maxima fixés par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 32- Congés payés

Les congés payés annuels sont attribués conformément aux dispositions du code du travail.

La période de congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, et du 15 décembre au 15 février de l'année suivante.

La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de ces périodes.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

Il est rappelé que l'employeur définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

- La période de prise des congés ;
- L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :
 - la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
 - la durée de leurs services chez l'employeur ;
 - leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Les salariés rémunérés à la tâche (cf les bûcherons-tâcherons) bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise ($10,90 \% \times 103,63 = 11,30 \%$).

Article 33 - Autres congés

a. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Des congés sont accordés aux salariés qui en formulent la demande, dans la limite de 12 jours par an, pour la formation économique, sociale et syndicale, et de 18 jours par an pour les animateurs de stages et de sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé est fixée en application de la réglementation en vigueur.

b. Congé individuel de formation

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

Les conditions d'attribution et de rémunération sont définies au code du travail.

c. Congé pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant,
- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité,
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacs,
- 5 jours pour le décès d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère,
- 3 jours pour le décès du concubin, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur,
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant,
- 11 jours calendaires consécutifs non rémunérés au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance unique (18 jours calendaires consécutifs non rémunérés en cas de naissance multiples)

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ces congés n'exonèrent pas le salarié d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des événements sus-indiqués.

L'indemnisation de chaque journée d'absence est fixée, pour les bûcherons-tâcherons, à 3% du salaire brut hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré.

d. Autres congés

Les autres congés, tels que :

- le congé parental d'éducation,

- le congé pour création d'entreprise,
- le congé sabbatique,
- le congé de formation des conseillers prud'homaux ...

sont régis par la réglementation en vigueur et notamment, les dispositions du code du travail.

Article 34 - Régime des absences

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général telles que :

- conseiller prud'homal,
- administrateur de caisse de mutualité sociale agricole ou de chambre d'agriculture,
- conseiller municipal,
- membre assesseur d'un tribunal des affaires de sécurité sociale ou d'une commission régionale d'inaptitude au travail,
- membre d'une commission de conciliation, d'une commission mixte à caractère professionnel,
- conseiller du salarié dans les entreprises d'au moins 11 salariés dans la limite de 15 heures par mois. (article L. 1232-8 du code du travail)

Dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ses fonctions. Il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le bûcheron-tâcheron organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse sur son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et, en tout état de cause dans les 48 heures, et fournir l'avis d'arrêt de travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée peut être constitutive d'une faute susceptible de sanction.

Article 35 - Jours fériés

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire dans les conditions fixées par l'article L. 3133-3 du code du travail et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

La liste des jours fériés légaux est la suivante : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement à l'occasion de chaque paie par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 36 - Préavis ou délai-congé

Le contrat de travail a durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai congé dont la durée est égale à :

- un mois de travail effectif pour les ouvriers et les employés,
- deux mois pour la maîtrise,
- trois mois pour les cadres.

La durée du délai congé peut être augmentée ou réduite par accord écrit préalable entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, le délai congé est au moins de deux mois pour les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté d'au moins deux ans.

La démission du salarié doit être portée à la connaissance de l'employeur par un écrit daté et signé.

Article 37 - Indemnité compensatrice de préavis

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du travail pendant le préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié, l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectuée, ainsi que l'indemnité de congés payés correspondante.

Si le salarié démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il doit à son employeur une indemnité égale à la valeur du salaire correspondant à la période du préavis restant à courir, sauf accord écrit contraire préalable signé entre les parties.

Article 38 - Cessation du contrat

Le licenciement ou la constatation de la rupture du contrat par l'employeur donne lieu à convocation du salarié, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et la possibilité de s'y faire assister.

L'entretien a lieu dans un délai suffisant qui ne peut être inférieur à 5 jours ouvrables, pour que le salarié puisse organiser sa réponse il permet à l'employeur d'entendre le salarié sur ses propositions et projets. La notification de la décision prise est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La démission doit être notifiée par écrit à l'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 39 - Licenciement économique

La procédure de licenciement pour motif économique est celle prévue par la législation et les accords nationaux en vigueur.

Article 40 - Licenciement des salariés protégés

Le licenciement des salariés protégés notamment les représentants du personnel, délégués syndicaux, conseillers prud'homaux, anciens candidats aux élections et anciens représentants pendant la durée légale de protection, est soumis à l'autorisation préalable délivrée par l'inspecteur du travail après consultation le cas échéant, du comité d'entreprise.

Article 41 - Indemnité de licenciement

Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins une année 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 cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Article 42- Cessation du contrat à durée déterminée

Les règles relatives à la cessation du contrat à durée déterminée sont celles fixées par le code du travail, y compris le versement éventuel de l'indemnité de fin de contrat.

Article 43 - Rupture pour force majeure

En cas de force majeure, la rupture du contrat de travail peut être réalisée par l'employeur dans les conditions fixées par les articles L. 1234-12 et L. 1234-13 du code du travail.

Article 44 - Rupture du contrat de travail et document à fournir

Au plus tard à l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation à remettre à Pôle Emploi.

Article 45 - Attestation de cessation de travail du Bûcheron-Tâcheron

Aux fins de faciliter la recherche d'emploi, il doit être établi, à la demande du bûcheron-tâcheron, une attestation de travail précisant la date à laquelle le salarié actuellement occupé sera libre de tout engagement.

Cette attestation ne libère pas l'employeur de l'obligation d'établir un certificat de travail.

Article 46 - Hygiène et sécurité

Les employeurs et les salariés entendent veiller à l'application de la réglementation et promouvoir la recherche d'une meilleure sécurité. Ils reconnaissent que la formation à la sécurité et le respect du port des équipements de protection sont des moyens de prévention à privilégier.

L'employeur doit s'efforcer d'assurer une formation suffisante à la sécurité aux salariés.

Article 47 - Equipements de sécurité

Les équipements de sécurité requis par le poste de travail sont déterminés par notes de service par voie de règlement intérieur ou d'accord au sein des entreprises, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Aux termes du décret du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés d'équipements de protections individuels, ci-dessous indiqués :

Tout intervenant qui évolue sur un chantier en activité doit être équipé (article R. 717-83 du code rural et de la pêche maritime) :

- d'un casque de protection de la tête,
- de chaussures ou de bottes de sécurité
- et d'un vêtement ou un accessoire de couleur vive permettant de le repérer aisément.

Les intervenants qui utilisent une scie à chaîne sont équipés (paragraphe 1 de l'article R. 717-83-1 du code rural et de la pêche maritime) :

- de protecteurs des yeux et de la face,
- de protecteurs contre le bruit,
- de gants,
- de vêtements anti-coupures, spécifiquement adaptés à la prévention des risques de coupure par une scie à chaîne.

Les intervenants conducteurs d'engins disposent (paragraphe 2 de l'article R. 717-83-2 du code rural et de la pêche maritime) :

- de gants pour effectuer des travaux de maintenance,

- de casques et de vêtements ou accessoires de signalisation visuelle de couleur vive dont le port n'est pas obligatoire à l'intérieur de la cabine de l'engin.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés : leur port peut devenir obligatoire après avis médical.

Les employeurs sont tenus de mettre à disposition des salariés concernés les équipements de sécurité. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci répond aux normes requises.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

L'employeur est tenu de fournir à l'ouvrier forestier son équipement. Toutefois, pour les bûcherons-tâcherons ne travaillant pas de façon permanente pour l'entreprise et qui disposent d'un équipement personnel, une indemnité de 2 % de la rémunération brute, hors frais de mécanisation, sera accordée.

Cette indemnité devra être utilisée conformément à son objet.

Elle est imputable sur la prime d'outillage, là où elle existe, et figure distinctement sur le bulletin de paie. Pour cette dernière catégorie de personnes, lorsqu'une partie ou la totalité de l'équipement est à remplacer, l'employeur peut consentir un prêt sans intérêt pour l'achat de l'équipement à renouveler. Ce prêt est remboursé lors des prestations effectuées.

Article 48 - Médecine du travail

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

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Les intéressés doivent présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

Pour indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tachers, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie, une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 49 - Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles applicables aux salariés des différents départements du Doubs, du Jura, de la Haute Saône et au Territoire de Belfort figurent en annexe de la présente convention.

Article 50 - Conditions générales du travail à la tâche

a) Qualité des tachers

Les salariés travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs.

Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

b) Obligations réciproques

Les ouvriers travaillent aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire. Ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure, faute grave ou faute lourde.

Sont notamment visés les vols, les malfaçons volontaires répétées, l'abattage ou la mutilation abusive de réserves, ou les délais d'exploitation qui n'ont pas été respectés par le salarié.

De son côté, l'ouvrier est tenu, sauf en 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.

c) Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers.

Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc...

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empattement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

d) Qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés. Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc.... doivent de même être strictement observées.

e) Conditions de réception

Les réceptions de chantier devront se faire contradictoirement entre les parties signataires du contrat de travail, et ce avant tout enlèvement de bois sauf accord contraire et signé entre les parties.

Article 51 - Salaires minimaux

Les salariés au temps sont mensualisés sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures dès le premier mois complet de leur embauche.

Les salaires minima conventionnels figurent en annexe de la présente convention collective.

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération figurant en annexe de la présente convention collective.

Article 52 - Affectation temporaire

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la sienne perçoit, pendant le temps de cette affectation, le salaire afférent à cette catégorie par le versement d'une indemnité différentielle attribué pendant la durée de l'affectation temporaire.

Au bout de 6 mois d'occupation continue du poste, l'intéressé est soit titularisé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son ancien emploi. En cas de remplacement pour départ au service national, maternité, arrêt maladie ou accident ..., le choix entre la titularisation ou la réintégration dans l'ancien poste s'opère au retour du titulaire du poste.

Le salarié appelé à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie professionnelle inférieure à la sienne conserve pendant le temps de cette affectation, le salaire afférent à sa catégorie.

Article 53 - Rémunération des jeunes travailleurs

Le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale comporte un abattement de :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

Article 54 - Rémunération des apprentis

La rémunération minimale des apprentis est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

Article 55 - Garantie de salaire en cas de maladie

Bûcherons tâcherons

Les tâcherons salariés sont couverts par le régime de prévoyance résultant de l'accord national du

2 décembre 1983 modifié et géré par l'AG2R.

Salariés rémunérés au temps

Les salariés rémunérés au temps bénéficient d'accords de prévoyance qui figurent en annexe de la présente convention collective.

Ces accords concernent l'ensemble des salariés au temps relevant du champ d'application de la présente convention, à l'exclusion :

- Des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- Des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.
- Des salariés des entreprises de travaux forestiers

Article 56 - Paiement des salaires

a. Personnel au temps

Le versement mensuel du salaire doit être effectué au plus tard le dixième jour du mois suivant celui pour lequel il est dû.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, à l'exclusion des salariés à domicile, saisonnier, intermittents et temporaire.

b. Personnel à la tâche

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit. Le bois ne peut pas être enlevé s'il n'a pas été réceptionné sauf accord contraire entre les parties.

Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine, jusqu'à concurrence des 4/5èmes du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

En aucun cas, il ne pourra s'écouler plus de 2 mois entre deux réceptions consécutives, sauf accord entre les parties.

Article 57 - Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le code du travail.

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, de la médecine du travail, et éventuellement, des congés payés.

Article 58 - Régime de retraite et de prévoyance

Le personnel agent de maîtrise et cadre est affilié obligatoirement à la CPCEA pour la retraite et la prévoyance (ou à une caisse relevant de l'AGIRC si cette affiliation concerne l'ensemble des catégories couvertes et est antérieure au 1er janvier 1976).

Le personnel qui n'appartient pas à cette catégorie est affilié pour la retraite à une institution de retraite complémentaire.

Article 59 - Dépôt - Extension

La présente convention sera déposée auprès de l'unité départementale du Doubs de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne Franche-Comté.

Un exemplaire est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 60 - Date d'application

La présente convention est applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Besançon, le 17 novembre 2017

	Nom	Prénom	Signature
Le syndicat des résineux de Franche-Comté			
Le syndicat des feuillus de Franche-Comté			
Les forestiers privés de France – Franche-Comté			
L'union régionale interprofessionnelle C.F.D.T. de Bourgogne Franche-Comté			
Le S.N.C.E.A. / C.F.E.-C.G.C.			
La fédération C.F.T.C. de l'Agriculture			
La F.N.A.F. C.G.T.			
La F.G.T.A. F.O.			

ANNEXE I
CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DU PERSONNEL REMUNERE AU TEMPS

1. PERSONNEL OUVRIER

Niveau 1 - Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

AB : * sans participation directe à la production

* sans travail autonome sur machine de transformation du produit 100

Niveau 2 - Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficultés particulières dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C : * sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation prééglée et de maniement simple. 105

D : * où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit. 110

Niveau 3 - Personnel effectuant des travaux combinés

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E : * requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture 115

F : * nécessitant des connaissances techniques 125

G : * autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation 135

Niveau 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

H : * dont il définit le mode opératoire 150

I : * dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier 170

J : * et délicats - supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associent diverses techniques parfaitement maîtrisées 200

2. PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE

A.C.T. 1 - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé. 100

A.C.T. 2 - Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.

1er échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données as par cas. 110

2ème échelon : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues. 120

A.C.T. 3 - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

1er échelon : mise en œuvre de procédures définies et combinées. 135

2ème échelon mise en œuvre de réalisation nécessite réflexion, d'informations procédures dont la contrôle, recherche. 150

A.C.T. 4 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation. 170

A.C.T. 5 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.

1er échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt. 190

2ème échelon : sur l'efficacité de l'organisation interne. 210

A.C.T. 6 - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience antérieure.

1er échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés. 240

2ème échelon : de plus, il peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés. 270

3. AGENT DE MAITRISE

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences à l'amélioration des mesures d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

A.M. 1 - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

190

A.M. 2 - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

Echelon 1 : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les intervenants nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées. 230

Echelon 2 : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées. 270

A.M. 3 - Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

Echelon 1 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production. 320

Echelon 2 : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition. 370

4. CADRE

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C.1 - Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les deux années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme. 280

C.2 - Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise. 360

C.3 - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. 420

C.4 - Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie. 460

C.5 - Personnel responsable de la coordination entre plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux. 480

C.6 - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. 510

C.7 - Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise. 550

C.8 - Personnel assurant la direction de l'entreprise. 600

Chaque salarié doit être classé à l'un des échelons prévus par la classification en fonction des activités qu'il exerce dans l'entreprise. Ce classement doit être achevé au plus tard trois mois après l'extension de la convention.

Pour la mise en place de la classification, une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement avant toute notification au salarié.

Le salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard, deux mois après extension de la convention.

Le salarié dispose de ce délai d'un mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix une réclamation, au besoin écrite, contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors en présence de l'encadrement, donner réponse dans les mêmes formes au salarié concerné qui peut se faire assister du représentant du personnel de son choix.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération, hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieure au simple classement.

ANNEXE II
MODELE DE CONTRAT DE COUPE POUR LES BUCHERONS TACHERONS

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 du tiers du travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti.

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

.....
.
.....
Les travaux sus indiqués impliquent, aux termes de l'arrêté du 1er 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

ANNEXE III
SALAIRE MINIMA AU TEMPS
(Avenant n° 3 du 13 mai 2026)

CLASSIFICATIONS		TAUX HORAIRE en euros	BASE MENSUELLE 151,67 heures
<u>OUVRIERS</u>			
A-B	100	12,03	1 824,59
C	105	12,09	1 833,69
D	110	12,13	1 839,76
E	115	12,16	1844,31
F	125	12,30	1 865,54
G	135	12,59	1 909,53
H	150	13,05	1 979,29
I	170	13,66	2 081,81
J	200	14,96	2 268,98
<u>ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE</u>			
ACT 1	100	12,03	1 824,59
ACT 2-1	110	12,13	1 839,76
ACT 2-2	120	12,19	1 848,86
ACT 3-1	135	12,59	1 909,53
ACT 3-2	150	13,05	1 979,29
ACT 4	170	13,66	2 071,81
ACT 5-1	190	14,47	2 194,66
ACT 5-2	210	15,08	2 287,18
ACT 6-1	240	16,65	2 525,31
ACT 6-2	270	18,04	2 736,13

<u>AGENTS DE MAITRISE</u>			
AM 1	190	14,47	2 194,66
AM 2	230	15,97	2 422,17
AM 2-2	270	18,04	2 736,13
AM 3-1	320	19,72	2 990,93
AM 3-2	370	21,99	3 335,22
<u>CADRES</u>			
C 1	280	18,23	2 764,94
C 2	360	21,51	3 262,42
C 3	420	24,18	3 667,38
C 4	460	25,94	3 934,32
C 5	480	26,86	4 073,86
C 6	510	28,16	4 271,03
C 7	550	29,97	4 545,55
C 8	600	32,20	4 883,77

ANNEXE IV
SALAIRE MINIMA A LA TACHE
(Avenant n° 3 du 16 mai 2026)

SALAIRES A LA TACHE

I. GRUMES

TRAVAUX	Salaires de base au m ³ (1)	Frais de Mécanisation (2)	(1) +(2)
1) FEUILLUS TOUTES ESSENCES			
<u>1^{ère} catégorie</u> - abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,86		
<u>2^{ème} catégorie</u> – abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers			
Avec mise en andain	8,03		
Sans mise en andain	6,54		
<u>3^{ème} catégorie</u> – abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin			
Avec mise en andain	8,26		
Sans mise en andain	6,79		
<u>4^{ème} catégorie</u> – abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis			
Avec mise en andain	8,81		
Sans mise en andain	7,14		
<u>5^{ème} catégorie</u> – abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin			
Avec mise en andain	9,50		
Sans mise en andain	7,48		
2) PEUPLIERS			
Abattage sans façonnage des houppiers	3,54		
Abattage avec façonnage des houppiers			
Avec mise en andain	6,60		
Sans mise en andain	5,13		
3) RESINEUX (le cubage est exclusivement sous écorce)			

Coupe d'éclaircie Coupe à blanc étoc	7,76 7,48		
4) TRAITS DE DECOUPE DE QUALITE Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	0,92 1,54		

TOUS BOIS D'INDUSTRIE OU DE TRITURATION NON ECORCES

TRAVAUX	Salaires de base au m ³ (1)	Frais de Mécanisation (2)	(1) +(2)
1) AU STERE La surmesure d'usage suivant la nature du bois 20 % sur les 2,00 m : Avec mise en andain Sans mise en andain	Gré à gré Gré à gré		
2) A LA TONNE Salaires minima correspondant à ces travaux	Gré à gré		

II. AUTRES BOIS

(cube unitaire conventionnel admis)

TRAVAUX	Salaires de base au m ³ (1)	Frais de Mécanisation (2)	(1) +(2)
1) POTEAUX - bruts le m ³	12,27		

III. BOIS DE CHAUFFAGE

TRAVAUX	Salaires de base
2) Fendu et enstéré	Gré à gré

IV. TRAVAUX DIVERS

TRAVAUX	Salaires de base	Frais de Mécanisation	(1) +(2)
---------	------------------	-----------------------	----------

	au m3 (1)	n (2)	
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :			
Journée en régie sans machine	83,48		
Journée en régie avec machine	86,57		

ANNEXE V
ACCORDS DE PREVOYANCE

- Accord régional du 4 septembre 2009 modifié sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés des scieries agricoles et activités connexes et les salariés au temps des exploitations forestières de Franche-Comté,
- Accord national du 10 juin 2008 modifié sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.