

CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE de
TRAVAIL concernant les ENTREPRISES
FORESTIERES, SYLVICOLES et SCIERIES
AGRICOLES du CENTRE

IDCC : 8241

du 1^{er} juillet 1987

étendue par arrêté du 29 janvier 1988 (J.O. du 9 février 1988)



Tableau récapitulatif des avenants en page 53

Version à jour au : 15/06/2013

SOMMAIRE

TITRE I – GENERALITES

Article 1	Champ d'application	6
Article 2	Incidence sur les contrats antérieurs	6
Article 3	Durée de la convention	6
Article 4	Révision des salaires et classifications	6
Article 5	Révision des autres clauses	7
Article 6	Dénonciation	7
Article 7	Procédure conventionnelle d'interprétation	7
Article 8	Règlement des conflits collectifs	7
Article 9	Participation aux commissions mixtes	7

TITRE II – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 10	Libertés syndicale et d'opinion des travailleurs	8
Article 11	Section syndicale	9
Article 12	Délégués du personnel	10
Article 13	Comité d'entreprise	10
Article 14	Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	10

TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 15	Conditions d'embauche 1/ Agence Nationale pour l'Emploi 2/ Congés payés 3/ Présentation d'une attestation de cessation de travail 4/ Age d'admission 5/ Emploi des étrangers 6/ Examen médical	11
Article 16	Dispositions particulières concernant l'embauchage des salariés travaillant à la tâche	12
Article 17	Période d'essai A – Travailleurs rémunérés au temps 1/ Contrat à durée déterminée 2/ Contrat à durée indéterminée B – Contrat de coupe	12
Article 18	Contrat de travail à durée indéterminée	14
Article 19	Contrat à durée déterminée . Contrat de coupe . Contrats multiples	14
Article 20	Garantie de l'emploi 1/ En cas de maladie, accident de la vie privée, accident de trajet 2/ En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle 3/ En cas de maternité ou d'adoption 4/ En cas de retour du service national 5/ Remplacement du salarié absent	15

TITRE IV – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 21	Définition des catégories professionnelles Section I – Personnel ouvrier d’exploitation forestière et de scierie agricole § 1 – Classification § 2 – Application de la classification § 3 – Mode d’acquisition des connaissances figurant dans la classification § 4 – Clause de sauvegarde Section II – Définitions d’emplois de sylviculture Section III – Personnel administratif – commercial et technique Section IV – Agent de maîtrise Section V – Cadre	17
Article 22	Affectation temporaire d’emploi	23

TITRE V – SALAIRES – PRIMES – FRAIS DIVERS

Article 23	Salaires	23
Article 23 bis	Primes d’ancienneté § 1 – Prime d’ancienneté pour les personnels non cadres rémunérés au temps § 2 – Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d’un avantage d’ancienneté § 3 – Progressivité d’application de la prime d’ancienneté pour le personnel cadre	24
Article 24	Majoration de salaires pour travaux pénibles, dangereux, insalubres	25
Article 25	Rémunération des jeunes travailleurs	25
Article 26	Salaires des apprentis	25
Article 27	Salaires des travailleurs handicapés	26
Article 28	Travail du dimanche ou des jours fériés	26
Article 29	Rémunération des travaux à la tâche	26
Article 30	Difficultés particulières pour les travaux à la tâche 1/ Qualité du travail a) Façonnage des grumes d’œuvre b) Façonnage des bois d’industrie, de papeterie et de feu 1. Bois de mines 2. Poteaux de lignes 3. Bois de papeterie 4. Bois de feu 5. Cubage c) Abandon des houppiers 2/ Majoration pour travaux exceptionnels	26
Article 31	Indemnisation du temps passé pour la visite médicale annuelle des travailleurs à la tâche	29
Article 32	Prêt pour l’acquisition de matériel pour les travailleurs à la tâche	29

TITRE VI – PAIEMENT DES SALAIRES

Article 33	Bulletin de paie	29
Article 34	Livre de paie (Abrogé au 1^{er} juillet 1999 – Avenant n° 35)	29
Article 35	Paie des salaires	30
	1/ Travailleurs au temps	
	2/ Travailleurs à la tâche	
	a) Rémunération des travaux	
	b) Réception des chantiers – Périodicité de la paie – Acomptes	

TITRE VII – DUREE DU TRAVAIL

Article 36	Durée hebdomadaire du travail	30
Article 37	Variation de l'horaire de travail ou modulation	31
Article 38	Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail	33
Article 39	Durée maximale du travail	33
Article 40	Repos compensateur	34
Article 41	Heures supplémentaires	34
Article 42	Contrôle des heures de travail effectuées	34
Article 43	Assouplissement de l'horaire de travail	34
Article 44	Repos hebdomadaire	35
Article 45	Durée du travail des femmes et des jeunes	35

TITRE VIII – CONGES ET JOURS FERIES

Article 46	Congés payés	35
Article 47	Autres congés	36
	a) Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	
	b) Congés de formation économique, sociale et syndicale	
	c) Congés de formation	
	d) Congés pour événements familiaux	
	e) Autres congés	
Article 48	Absence des travailleurs au temps	37
Article 49	Jours fériés	38

TITRE IX – HYGIENE ET SECURITE

Article 50	Hygiène et sécurité	38
Article 51	Equipement de sécurité	39
Article 52	Fourniture de l'équipement	39
Article 53	Travail des femmes et des jeunes	39

TITRE X – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 54	Préavis ou délai-congé	40
Article 55	Indemnité compensatrice de préavis	40
Article 56	Cessation du contrat	40
Article 57	Licenciement pour cause économique	41
Article 58	Indemnité de licenciement	41
Article 59	Cessation du contrat à durée déterminée	41
Article 60	Cessation des relations contractuelles des bûcherons-tâcherons	41
Article 61	Attestation de cessation de travail	42
Article 62	Certificat de travail	42

TITRE XI – PROTECTION SOCIALE

Article 63	Régime de retraite complémentaire	42
	a) Affiliation des salariés non cadres	
	b) Affiliation des autres personnels	
Article 64	Régime de prévoyance pour les tâcherons salariés	43
Article 65	Régime de prévoyance – incapacité, invalidité, décès	43

TITRE XII

Article 66	Dispositions finales	51
-------------------	-----------------------------	-----------



TITRE I - GENERALITES

Article 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

La présente convention fixe les rapports entre les salariés relevant du régime de protection sociale agricole et les exploitants de bois au sens de l'article 1144-3 (« L. 722.1.3° et L. 722.3 ») du Code Rural à l'exclusion des entreprises de travaux d'équipement forestier.

La présente convention s'étend aux départements du CHER, de l'EURE et LOIR, de l'INDRE, de l'INDRE et LOIRE, du LOIR et CHER et du LOIRET, que les entreprises aient ou non leur siège social dans lesdits départements.

ARTICLE 2 – INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention se substitue à toutes dispositions résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs du travail conclu antérieurement à sa date d'effet (art. 66).

Elle ne peut être cause, cependant, pour aucun salarié et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération ou de tout autre avantage acquis précédemment.

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité ou de sexe. Notamment, les travailleuses bénéficient de droits identiques à ceux des travailleurs, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

ARTICLE 3 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 – REVISION DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Sous réserve de l'application de l'article L 132-12 du Code du Travail, les organisations signataires de la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle comporte l'examen de l'évolution économique et celui de l'emploi dans la branche.

ARTICLE 5 – REVISION DES AUTRES CLAUSES

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires. Elle est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au pôle « politique du travail » de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et formule de nouvelles propositions.

La Commission Mixte se réunit sur convocation du pôle « politique du travail » de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans les deux mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

ARTICLE 6 – DENONCIATION

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail. Toutefois, 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 dénonciation.

ARTICLE 7 – PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations ouvrières signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La Commission se réunit dans le délai de quinze jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du pôle « politique du travail » de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi qui en assure la présidence et le secrétariat.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

ARTICLE 8 – REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs du travail nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention seront réglés conformément aux dispositions du Titre II du Livre V du Code du Travail.

ARTICLE 9 – PARTICIPATION AUX COMMISSIONS MIXTES

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

Dès qu'il a connaissance de la date de la commission, et au plus tard quarante huit heures après la réception de la convocation de son organisation syndicale, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur.

Un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente a droit au maintien de sa rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la Commission, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Pour un même salarié dans une même entreprise, le droit au maintien de la rémunération est limité à une demi-journée par an.

Le droit au maintien de la rémunération est porté à deux demi-journées lorsque la négociation a lieu au sein de la commission mixte régionale.

Une même organisation syndicale de salariés ne peut désigner plus d'un de ses représentants au sein d'une même entreprise.

Le salarié concerné reçoit sa rémunération de son employeur sur présentation d'une attestation établie en séance et visée par le président ou le secrétaire de la commission sur présentation de la convocation.

Le bûcheron tâcheron perçoit, dans les mêmes conditions, par demi-journée, une somme égale à 2 % du salaire brut, hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois en cours.

L'indemnisation des frais de déplacement est effectuée par l'employeur sur la base du tarif SNCF, 2^{ème} classe, le kilométrage étant calculé du domicile du salarié au lieu de la réunion.

TITRE II – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 10 – LIBERTES SYNDICALE ET D'OPINION DES TRAVAILLEURS

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre quatrième du Code du Travail, 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'embauchage, 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 au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Ces dispositions sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur, contrairement aux dispositions des alinéas précédents, est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être récupérées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

ARTICLE 11 – SECTION SYNDICALE

Dans les conditions fixées par les articles L 412-6 et suivants du Code du Travail, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou sur le plan national peut, sans considération d'effectif, décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles L 412-11 et suivants et R 412-1 et suivants du Code du Travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

ARTICLE 12 – DELEGUES DU PERSONNEL

Dans les entreprises où sont occupés au moins 11 salariés, l'élection, la durée des fonctions, les attributions des délégués du personnel ainsi que la protection de ces derniers sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (article L 421-1 et suivants et R 422-1 et suivants du Code du Travail).

ARTICLE 13 – COMITE D'ENTREPRISE

Les comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises concernées par la présente convention occupant au moins 50 salariés.

Les règles de fonctionnement et les attributions du comité sont celles fixées par les textes en vigueur (articles L 431-1 à L 435-6, R 432-1 à R 435-1 et D 431-1 à D 435-2 du Code du Travail).

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités culturelles et sociales du comité, est déterminé par un accord au sein de l'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par l'article 432-9 du Code du Travail, indépendamment de la subvention de fonctionnement réglementaire fixée à 0,20 % de la masse salariale brute déclarée.

ARTICLE 14 – COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Conformément aux dispositions des articles L 236-1 et suivants et R 231-1 et suivants du Code du Travail, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doit être constitué dans tout établissement occupant au moins 50 salariés. Les règles de fonctionnement et les attributions sont fixées par le Code du Travail.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions définies ci-après :

- les frais de formation auprès des organismes agréés sont pris en charge dans la mesure de leur imputation sur les fonds de formation continue,
- la rémunération pendant les heures de formation est maintenue, les frais de transport et de séjour sont indemnisés selon les dispositions de l'article R 236-21 du Code du Travail.

TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

ARTICLE 15 – CONDITIONS D'EMBAUCHE

- Agence Nationale pour l'Emploi

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main d'œuvre au bureau de l'A.N.P.E. qui assure le placement des travailleurs.

- Congés payés

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

- Présentation d'une attestation de cessation de travail

Lorsque l'employeur engage un salarié, il peut exiger de lui la présentation d'un certificat de travail, ou bien d'une attestation de cessation d'emploi, mentionnant la date de ladite cessation.

- Age d'admission

(Avenant n° 1 du 24 septembre 1987) «L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à dix-huit ans, sauf pour les jeunes en formation (sous contrat d'apprentissage notamment) ou qui sont munis d'un diplôme d'aptitude professionnelle auxdits travaux, lesquels pourront être embauchés dans les conditions fixées par l'arrêté du 3 décembre 1970 relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture et l'article L 117-3 du Code du Travail. »

- Emploi des étrangers

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

- Examen médical

L'engagement définitif d'un salarié doit être précédé d'un examen médical effectué dans les conditions prévues par la législation relative à la médecine du travail.

ARTICLE 16 – DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT L'EMBAUCHAGE DES SALARIES TRAVAILLANT A LA TACHE

Les ouvriers travaillant aux pièces et plus précisément les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur est imposé, sont considérés comme des salariés.

Ils ont en principe pour seule obligation celle d'exécuter correctement, à la cadence et dans le temps convenus, le travail qu'ils se sont engagés à faire ; ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de l'emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour faute grave, telle que : vol, malfaçons répétées ou volontaires, abattage ou mutilation de réserves, et lorsque les délais ou règlements d'exploitation imposés par le vendeur ne sont pas respectés par les tâcherons, ces deux derniers points seront impérativement précisés dans le contrat.

De son côté, l'ouvrier est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites dûment prouvées, de conduire régulièrement et de mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire.

Le tâcheron ne doit pas exécuter uniquement le travail dans la meilleure partie du chantier. S'il abandonne le chantier en laissant la plus mauvaise partie à terminer, l'employeur est en droit de lui réclamer une indemnité (à fixer par les tribunaux).

Il est rappelé que les tâcherons ne peuvent se faire remplacer, ni aider par un ou plusieurs tiers dans l'exécution des travaux pour lesquels ils ont été engagés, sans l'assentiment écrit de l'employeur. Dans ce cas, cet assentiment s'analyse comme un contrat de travail conclu par le chef d'entreprise.

ARTICLE 17 – PERIODE D'ESSAI (avenant n° 54 du 16 mars 2010)

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.

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 la dite 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 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.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

B/ Contrat de coupe

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

ARTICLE 18 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Il doit être établi un contrat de travail dans les formes qu'il convient aux parties. Il est souhaitable que ce contrat soit écrit en deux exemplaires signés par l'employeur et par le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

Le contrat doit préciser :

- la date d'effet,
- la période et les conditions d'essai,
- l'emploi ou le poste à tenir avec la qualification reconnue et le coefficient accordé,
- les conditions particulières de travail (notamment celles relatives à la sécurité),
- la durée du travail,
- la rémunération convenue.

Il pourra éventuellement contenir d'autres clauses.

Toute modification importante du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant qui précise les modifications apportées.

ARTICLE 19 – CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat de travail a durée déterminée doit répondre aux conditions des articles L 122-1 et suivants du Code du Travail, notamment l'article L 122-3.

▪ Contrat de coupe

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux de bûcheronnage répondant aux conditions de l'article L 122-1.1 du Code du Travail.

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 la rémunération,
- l'obligation du port des équipements de sécurité,
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le tâcheron,
- la clause résolutoire suivante : « toutefois la résiliation anticipée pour non-exécution intervient si moins d'un tiers du volume du travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti ».

Un modèle 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.

▪ **Contrats multiples**

En cas de travail en équipe ou en famille, il peut n'être établi qu'un seul contrat de coupe ; celui-ci indique alors le nom des intervenants, ainsi que le mode de répartition de la rémunération entre ceux-ci en fonction du travail de chacun. A défaut de cette dernière indication, la rémunération est répartie par parts égales entre les salariés. En cas d'absence dûment notifiée, la rémunération du travail réalisée est partagée, sauf convention contraire, entre les salariés ayant travaillé.

Un bulletin de paie est remis à chaque salarié désigné dans le contrat multiple.

ARTICLE 20 – GARANTIE DE L'EMPLOI

▪ **En cas de maladie, accident de la vie privée, accident de trajet :**

Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée retrouve son emploi ou un emploi équivalent au terme de son arrêt de travail pour maladie ou accident dès lors que le certificat médical d'arrêt de travail a été régulièrement fourni à son employeur, que son aptitude à poursuivre son travail a été reconnue et que son absence n'excède pas sept mois.

Au-delà du terme de sept mois, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, rompre le contrat de travail dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel. Le salarié bénéficie alors pendant sept autres mois d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait à se libérer.

La maladie et l'accident ne font pas obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée appréciée à la date ultime des renouvellements possibles.

▪ **En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :**

En application des articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail, le licenciement du seul fait de l'accident n'est pas possible, sauf faute grave de l'intéressé.

(Avenant n° 1 du 24 septembre 1987) « A l'issue de la suspension du contrat de travail, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. »

Toutefois, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son emploi et qu'il n'est pas reclassé dans un emploi approprié à ses capacités restantes, l'employeur est tenu de lui faire connaître par écrit les raisons qui s'opposent à son reclassement.

Si l'impossibilité de reclassement est justifiée, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, l'employeur peut prononcer son licenciement. Dans ces cas, et sauf si le refus de reclassement par le salarié est abusif, la rupture du contrat lui ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de préavis visées à l'article L 122-32-6 du Code du Travail.

L'accident du travail et la maladie professionnelle ne font pas obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée appréciée à la date ultime des renouvellements possibles.

▪ **En cas de maternité et d'adoption :**

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

▪ **En cas de retour du service national :**

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

▪ **Remplacement du salarié absent** :

L'employeur privé des services du travailleur dans l'une des hypothèses précédentes et qui se trouve dans l'obligation de le remplacer, informe le remplaçant du caractère précaire de son emploi.

TITRE IV – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 21 – DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

**SECTION I – PERSONNEL OUVRIER D'EXPLOITATION
FORESTIERE ET DE SCIERIE AGRICOLE**

Paragraphe I – Classification

NIVEAU 1 – Personnel effectuant des travaux élémentaires

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductible après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière.

AB - Sans participation directe à la production

- Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

NIVEAU 2 – Personnel effectuant des travaux simples

Travaux sans difficulté particulière 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 pré-réglée et de maniement simple.

D – Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

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

F – Nécessitant des connaissances techniques

G – Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation

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

I – Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J – Et délicats – supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Paragraphe 2 – Application de la classification

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 l'accord. La nouvelle classification comporte des définitions d'échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Le classement doit être réalisé au plus près du salaire effectif, hors prime d'ancienneté, compte-tenu de la classification réelle du salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application et au plus tard deux mois après l'extension de l'accord. 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 contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit alors en présence de l'encadrement donner réponse 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.

Paragraphe 3 – Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

La formation joue un rôle primordial dans le processus de modernisation que le contenu de cette formation soit acquis de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et mises en œuvre dans l'entreprise ouvrent, lors du premier emploi, après un temps d'adaptation limité, qui ne saurait dépasser six mois pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification et reconnue par le certificat délivré par le Conseil de Perfectionnement de FORMABOIS, donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Paragraphe 4 – Clause de sauvegarde

Si au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de trois ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé,
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus,
- les étapes intermédiaires retenues.

SECTION II – DEFINITIONS D'EMPLOIS DE SYLVICULTURE

CATEGORIE 1 – Coefficient 100 - SMIC

Manœuvre sans qualification particulière, exécutant des travaux simples sur des indications de son employeur ou de son représentant.

CATEGORIE 2 – Coefficient 120

Ouvrier spécialisé effectuant avec du petit matériel mécanisé ou non divers travaux d'entretien et d'équipement forestier nécessitant des connaissances techniques simples, notamment : plantations, dégagements semis et plantations, nettoyage, layonnage, curage de fossés, entretien courant, travaux courants de pépinière. Il a la charge de l'entretien courant du matériel utilisé.

CATEGORIE 3 – Coefficient 140

Ouvrier qualifié possédant des connaissances techniques sylvicoles confirmées capable d'initiative dans l'exécution des divers travaux de sylviculture ou dans la conduite et l'entretien des tracteurs et des engins de chantiers forestiers de type courant.

CATEGORIE 4 – Coefficient 160

Agent technique possédant ou ayant acquis de bonnes connaissances professionnelles en sylviculture et exploitation forestière, assumant le suivi de la bonne exécution de ses chantiers ; il peut se voir confier la surveillance de la forêt sans en avoir la responsabilité.

Ouvrier à aptitude confirmée, responsable de la conduite et de l'entretien de tracteurs de grande puissance ou d'engins à caractéristiques particulières.

CATEGORIE 5 – Coefficient 180

Agent technique hautement qualifié : participe aux opérations forestières (martelage, inventaires, cubage), contrôle la bonne exécution des travaux sylvicoles et des chantiers d'exploitation, relève les tâches effectuées et les produits d'exploitation, établit les bulletins de salaires, assure la surveillance de la forêt.

Cette activité n'exclut pas sa participation aux travaux sylvicoles.

SECTION III – CLASSIFICATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL ET TECHNIQUE (Avenant n° 22 du 21 juin 1994)

NIVEAU 1 Personnel effectuant des tâches d'exécution évidentes, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.

NIVEAU 2 Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.

- **1^{er} échelon** : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas
- **2^{ème} échelon** : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues

NIVEAU 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.

- **1^{er} échelon** : mise en œuvre de procédures définies et combinées
- **2^{ème} échelon** : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information

NIVEAU 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.

NIVEAU 5 Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation.

- **1^{er} échelon** : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt
- **2^{ème} échelon** : sur l'efficacité de l'organisation interne

NIVEAU 6 Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.

- **1^{er} 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
- **2^{ème} échelon** : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

La section IV est abrogée (par avenant n° 22 du 21 juin 1994) et remplacée par les dispositions suivantes :

SECTION IV – CLASSIFICATION AGENT DE MAITRISE

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires pour 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.

NIVEAU 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'usage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

NIVEAU 2 Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

- **1^{er} échelon** : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.

- **2^{ème} échelon** : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées.

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

- **1^{er} échelon** : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production

- **2^{ème} échelon** : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

(Avenant n° 22 du 21 juin 1994) Il est créé une section V ainsi rédigée :

SECTION V – CLASSIFICATION 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.

NIVEAU 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

NIVEAU 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

NIVEAU 3 Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés distinct du siège et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement

- NIVEAU 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 ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie
- NIVEAU 5** Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux
- NIVEAU 6** Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés distinct du siège et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement
- NIVEAU 7** Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise
- NIVEAU 8** Personnel assurant la direction de l'entreprise

ARTICLE 22 – AFFECTATION TEMPORAIRE D'EMPLOI

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, percevront pendant le temps de cette affectation, le salaire afférent à cette catégorie.

Au bout de six 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, la titularisation ou la réintégration dans son ancien emploi ne s'applique qu'à l'issue de la période de remplacement.

TITRE V – SALAIRES – PRIMES – FRAIS DIVERS

ARTICLE 23 – SALAIRES (Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

« Les salariés au temps sont mensualisés dès le 1^{er} mois complet de leur embauche. Les salaires minima afférents à la classification professionnelle sont fixés en annexe par référence à un taux horaire de base appliqué à chaque coefficient de la grille de classification ».

ARTICLE 23 bis – PRIME D'ANCIENNETE

▪ Prime d'ancienneté pour les personnels rémunérés au temps :

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

La valeur du point est fixée à (Avenant n° 48 du 2 avril 2008) « 5,40 € à compter du 1^{er} mai 2008 pour les salariés des exploitations forestières et scieries agricoles et pour les salariés des exploitations sylvicoles ».

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire à une réduction de la prime.

Cette prime se substitue dans le cadre de la nouvelle classification à tout autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

▪ Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté :

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;

- les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auxquels viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

3 – Progressivité d'application de la prime d'ancienneté pour le personnel cadre :

L'application progressive suivante est prévue :

ANCIENNETE DU PERSONNEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1^{ère} année d'application	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
2^{ème} année d'application	1	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
3^{ème} année d'application	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

ARTICLE 24 – MAJORATION DE SALAIRES POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX, INSALUBRES

Une majoration du salaire débattue de gré à gré est octroyée pour les travaux pénibles, dangereux, insalubres.

ARTICLE 25 – REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Conformément aux dispositions de l'article R 141-1 du Code du Travail, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et de capacité professionnelle normale comporte un abattement fixé à :

- 20 % avant dix sept ans,
- 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie « adultes » lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

ARTICLE 26 – SALAIRES DES APPRENTIS (Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

« La rémunération minimale des apprentis est fixée en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le salaire minimum légal de l'apprenti, fixé en pourcentage du SMIC, varie en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat, il lui est ainsi appliqué le barème suivant :

Année d'exécution du contrat	% du SMIC (1)		
	Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{er}	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème}	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème}	53 %	65 %	78 %

(1) % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus ».

ARTICLE 27 – SALAIRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

En application des dispositions de l'article L 323-25 du Code du Travail, les salaires au temps peuvent subir des abattements lorsque le salarié présente un handicap diminuant notablement son rendement de travail, sous réserve notamment des dispositions de l'article R 323-59-1 du Code du Travail.

ARTICLE 28 – TRAVAIL DU DIMANCHE OU DES JOURS FERIES

Les heures de travail exceptionnelles effectuées les dimanches ou les jours fériés sont payées avec une majoration de 50 %, sans cumul avec les majorations prévues à l'article 41 traitant des heures supplémentaires.

ARTICLE 29 – REMUNERATION DES TRAVAUX A LA TACHE

La rémunération des travaux à la tâche est déterminée par les annexes qui définiront leur champ d'application.

ARTICLE 30 – DIFFICULTES PARTICULIERES POUR LES TRAVAUX A LA TACHE

▪ Qualité du travail

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

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés.

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

Les règles fixées par les usages ou les normes AFNOR concernant les classifications, mesurage, empilage, cubage (m³ réel) etc... doivent de même être strictement observées.

(Avenant n° 7 du 4 juillet 1988)

a) Façonnage des grumes d'œuvre

Cette opération comprend l'abattage, le recépage de l'ergot d'abattage sur la souche et sur la bille, l'ébranchage avec arasage des nœuds, la découpe fin bout, le débranchage et l'enlèvement du lierre pour les grumes d'œuvre de plus de 12 mètres, le filet intermédiaire ainsi que le filet d'assainissement s'il y a lieu.

L'abattage doit être exécuté au ras de la marque au pied du vendeur, pour les coupes vendues en délivrance ; pour les coupes livrées en réserve, cet abattage sera fait à ras de terre.

Le montage des câbles sur les arbres penchés est traité de gré à gré.

L'ébranchage et l'étêtage sur pied sont traités de gré à gré.

b) Façonnage des bois d'industrie, de papeterie et de feu

1. Bois de mines

Le façonnage comprend l'abattage, le tronçonnage, l'arasage des nœuds, éventuellement le rainage et l'écorçage, l'empilage par catégorie.

Le marquage des bois de mines peut être laissé aux soins du bûcheron, s'il y consent, ou assuré par l'exploitant. Dans ce dernier cas, les perches doivent être préparées par l'ouvrier pour faciliter l'opération.

Les étais doivent être relevés et mis sur les côtés d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

En cas de marquage par le bûcheron, ce travail est rémunéré.

2. Poteaux de lignes

Le façonnage comprend l'abattage, l'arasage des nœuds, la fente des bûches s'il y a lieu, éventuellement l'écorçage, l'enstérage.

Les bois de papeterie sont ainsi définis :

- bruts, c'est-à-dire non écorcés ;
- demi-écorcés ou écorcés forestièrement, c'est-à-dire écorce pratiquement totalement enlevée avec liber restant attaché par place. Cet écorçage se pratique sur la coupe même, immédiatement après l'abattage, avec des fers à écorcer montés au bout d'un manche.

3. Bois de papeterie

Le façonnage comprend l'abattage, l'arasage des nœuds, la fente des bûches s'il y a lieu, éventuellement l'écorçage, l'enstérage.

Les bois de papeterie sont ainsi définis :

- bruts, c'est-à-dire non écorcés ;
- demi-écorcés ou écorcés forestièrement, c'est-à-dire écorce pratiquement totalement enlevée avec liber restant attaché sur place.

Cet écorçage se pratique sur la coupe même, immédiatement après l'abattage, avec des fers à écorcer montés au bout d'un manche.

4. Bois de feu

Le façonnage des bois de feu comprend l'abattage, le tronçonnage, la fente des bûches de diamètre 15 cm et plus.

5. Cubage

Pour l'abattage et le façonnage avec écorçage, le cubage se fait sous écorce. Sans écorçage, le cubage se fait soit sur écorce, selon les règles édictées par la norme AFNOR n° NF 853-020 cubage des bois ronds et assimilés.

Les salaires du façonnage du bois de feu et éventuellement des bois de papeterie, à préciser dans le contrat de coupe, varient dans les coupes de taillis et de taillis sous futaie suivant la densité du peuplement. La densité de chaque chantier est obtenue en divisant le nombre total de stères de bois d'industrie (ou de mine) et de bois de feu marchand (charbonnette comprise) produit par le chantier (grumes d'œuvre exclues) par le nombre d'hectares dudit chantier.

Dans les taillis sous futaie, les houppiers de grumes d'œuvre, ainsi que les petites futaies transformées en bois d'industrie, de mine ou de feu, entrent dans le calcul de la densité, lorsque le même bûcheron façonne de tout. Il bénéficie dans ce cas des mêmes coefficients. Lorsque le bûcheron ne façonne que le taillis, les houppiers ne sont pas compris dans le calcul de la densité.

Pour la détermination du nombre total de stères, on applique forfaitairement aux bois d'industrie ou de mines, un coefficient de 1,5 stère par m³.

Lors du façonnage en 2 mètres, il est décompté à 0,85 % du volume réel apparent en foisonnement.

Si l'enstérage et le dénombrement sur coupe, après accord des parties prévu au contrat, ne sont pas exigés, le préempilage des rondins sera exécuté conformément aux prescriptions de l'accord de salaire. Les stères débardés à la grue subiront un abattement supplémentaire pour foisonnement de 10 % pour le 1 mètre, 15 % pour le 2 mètres. »

c) Abandon des houppiers

Lorsque le façonnage des houppiers n'est pas demandé par l'exploitant, mention doit en être faite sur le contrat de coupe.

▪ Majoration pour travaux exceptionnels

Si des coupes ou parties de coupe présentaient des difficultés exceptionnelles d'exploitation, par exemple :

▣➡ broussailles importantes, coupe de première éclaircie à très faible densité, marécage, arbres penchés sur des cours d'eau ou ayant un empatement anormal, chablis très épars ou enchevêtrés.

Elles feront l'objet d'une rémunération supplémentaire correspondant au temps de travail supplémentaire déterminé en accord entre les parties et indiquée sur le contrat de coupe.

ARTICLE 31 – INDEMNISATION DU TEMPS PASSE POUR LA VISITE MEDICALE ANNUELLE DES TRAVAILLEURS A LA TACHE

La rémunération pour absence justifiée par la visite médicale obligatoire est fixée à 0,5 % du salaire brut, hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré.

ARTICLE 32 – PRET POUR L'ACQUISITION DE MATERIEL POUR LES TRAVAILLEURS A LA TACHE

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

Les sommes dues pourront être retenues sur les salaires conformément aux dispositions de l'article L 144-1 du Code du Travail.

TITRE VI – PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 33 – BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R-143-2 du Code du Travail.

S'agissant du bulletin de salaire d'un bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursement accordés, rémunération des jours fériés et, éventuellement, des congés payés, ainsi que le montant des indemnités relatives aux équipements de sécurité.

ARTICLE 34 – LIVRE DE PAIE (abrogé par l'Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

ARTICLE 35 – PAIEMENT DES SALAIRES

▪ Travailleur au temps

Le paiement des salaires est effectué sur le chantier, ou à défaut, au siège de l'entreprise, au domicile de l'ouvrier, par la poste ou par une caisse publique.

Des acomptes pourront être versés sur demande du salarié.

▪ Travailleur à la tâche

a) Rémunération des travaux

Les travaux d'abattage et de façonnage sont rémunérés conformément aux prix fixés par des annexes à la présente convention.

b) Réception des chantiers – Périodicité de la paie – Acomptes

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

Les acomptes, sur la demande du salarié, seront versés une fois par quinzaine jusqu'à concurrence de 80 % du travail effectué. Le solde interviendra après réception définitive faite en présence des parties constatant que tous les travaux prévus au contrat ont bien été réalisés.

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit par la poste, soit par un établissement bancaire ou assimilé. Il pourra également être fait au domicile de l'employeur.

En cas de litige sur la réception des bois, les parties pourront saisir une commission départementale composée de quatre personnes comprenant deux employeurs et deux salariés relevant de la profession forestière, désignées par les organisations syndicales signataires de la présente convention. La Commission Mixte sera tenu informée de ces litiges et de leur règlement par la partie la plus diligente.

TITRE VII – DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 36 – DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL (Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

« La durée du travail est réglementée par les articles 992 à 998 (« L. 713.2 à L. 714.6 et L. 719.1 ») du Code Rural, les dispositions du Livre II du Code du Travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture, et les décrets pris en application des textes susvisés, ainsi que par l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants ultérieurs, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ».

« N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûtes, aux repas et aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur ».

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

ARTICLE 37 – VARIATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL OU MODULATION (Avenant n° 15 du 17 avril 1991)

« La modulation, c'est la possibilité de faire varier sur tout ou partie d'une période annuelle la durée hebdomadaire de travail, sans qu'elle excède en moyenne 39 heures par semaine travaillée. Elle a pour objet de permettre aux entreprises de faire face, avec souplesse et à moindre coût, aux fluctuations d'activité, saisonnières ou conjoncturelles, auxquelles elles sont confrontées.

a) Fixation de la période annuelle : année civile.

Cependant, une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur, après consultation du personnel et information de l'Inspecteur du Travail.

b) Amplitude de la variation : l'entreprise dispose d'un contingent global de 150 H de variation au maximum sur l'année. Il n'existe aucune limitation de variation à la baisse mais les heures de récupération en ajout aux heures normales ne peuvent excéder 8 H par semaine. A l'extrême limite, l'horaire de travail pourrait être réduit à néant pendant presque quatre semaines, les heures perdues étant récupérées durant 19 autres semaines.

Dans les entreprises pratiquant la variation d'horaire, la durée maximale annuelle pour les salariés concernés par la variation est réduite du tiers du nombre d'heures de variation utilisées.

Exemple : 99 H de variation ; la durée maximale annuelle possible pour chaque salarié passe de 2180 H à 2147 H de travail (2180 – 99/3).

c) Programmation indicative de la variation : l'employeur peut programmer ses horaires en fonction des variations saisonnières ou conjoncturelles propres à l'entreprise.

La programmation peut être changée en cours d'année, en respectant la procédure de communication par écrit et de consultation préalable des instances représentatives du personnel prévues par la réglementation.

Les changements d'horaire dans le cadre de la programmation doivent être annoncés une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure :

- 1 – imprévisible,
- 2 – et insurmontable,
- 3 – et pas dû à la faute de l'employeur.

d) Rémunération dans le cadre de la variation : les salariés sont mensualisés sur la base de 39 H hebdomadaires, quelle que soit la période de variation (horaire inférieur ou horaire supérieur).

L'exécution des heures de récupération prévues par la variation entraîne :

- soit le paiement d'une indemnité spécifique égale à 25 % du taux horaire par heure de récupération effectuée,
- soit la non-récupération de 20 % des heures de travail non effectuées.

Les heures exécutées en sus de l'horaire de variation sont payées en heures supplémentaires (125 % pour les huit premières heures et 150 % pour les heures suivantes) dans le mois de leur exécution à moins que l'entreprise n'ait décidé de leur rémunération en repos.

e) Régularisation en fin de période annuelle :

- **Rémunération en cas d'année complète :** lorsque le salarié a normalement travaillé la totalité de la période annuelle, si la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée est inférieure à 39 H et sauf admission au chômage partiel, la rémunération mensualisée reste acquise au salarié ;

- **Rémunération en cas d'année incomplète :** lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle, (cas de l'intégration ou du départ en cours d'année ou de la suspension de l'exécution du contrat de travail maladie, AT, congé maternité...), il y a lieu de déterminer à la fin de la période annuelle (ou celle de la rupture en cas de départ) la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée :

Si la durée est inférieure à 39 H en moyenne, le solde dû par le salarié sera déduit du salaire mensuel du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture) et, si nécessaire, de la première paie qui suit la reprise du travail. Cette compensation n'est pas due si l'absence du salarié est imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;

Si la durée est supérieure, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de départ). »

ARTICLE 38 – REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L’HORAIRE DE TRAVAIL

(Avenant n° 15 du 17 avril 1991)

« **a) Recours à la réduction exceptionnelle** : les heures perdues en dessous de la durée normale du travail peuvent être récupérées selon les modalités ci-après :

- pour cause de fête locale ou coutumière, ou de chômage d’un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d’un jour férié, récupération dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;

- résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, récupération dans les 4 semaines de la reprise normale du travail ;

- pour intempéries, récupération dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

b) Modalité de paiement et de récupération : les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d’avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Le nombre d’heures de récupération est limité à 50 H par période de 12 mois consécutifs et ne peut excéder 8 heures par semaine pour un même salarié.

c) Accord conventionnel complémentaire : la convention collective peut déroger à la limite des 50 H pour événements graves ; les parties se réuniront pour en discuter. Après consultation des représentants du personnel, l’employeur décidera :

- soit de récupérer l’intégralité des heures de ce contingent exceptionnel en payant une indemnité de 25 % de salaire au moment de la récupération,
- soit de récupérer seulement 80 % des heures perdues sans majoration.

d) Cumul limité des heures de variation et celles de récupération : en toute hypothèse, le cumul des heures de récupération pour réduction exceptionnelle d’activité et celles pour variation de l’horaire de travail ne peut excéder 180 H dans la période annuelle. »

ARTICLE 39 – DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

(Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

« Les heures de travail réellement effectuées par un salarié ne peuvent excéder les maxima fixés par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l’accord national de 1981 modifié par ses avenants ultérieurs ».

ARTICLE 40 – REPOS COMPENSATEUR

(Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

« Les modalités de décompte des jours de repos compensateur sont fixées par les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants ultérieurs ».

ARTICLE 41 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

« Les modalités de calcul et de paiement des heures supplémentaires sont fixées par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants ultérieurs ».

ARTICLE 42 – CONTROLE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document émargé chaque mois par le 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 est conservé pendant cinq ans.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle.

ARTICLE 43 – ASSOUPPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

(Avenant n° 15 du 17 avril 1991)

« Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'Inspecteur du Travail, l'employeur pourra :

- établir des horaires spéciaux réduits de 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 :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes,
- établir des horaires flexibles. »

ARTICLE 44 – REPOS HEBDOMADAIRE

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur cinq jours bénéficient de deux jours de repos. Toutefois, le salarié bénéficie à sa demande d'un repos de deux jours consécutifs au moins deux fois par mois.

La suspension du repos hebdomadaire ne peut intervenir qu'en cas de circonstances exceptionnelles et s'effectue conformément à l'article 7 du décret n° 75-9576 du 17 octobre 1975.

ARTICLE 45 – DUREE DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

(Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

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

Le travail de nuit, c'est-à-dire entre 22 heures et cinq heures, des jeunes est interdit ».

TITRE VIII – CONGES ET JOURS FERIES

ARTICLE 46 – CONGES PAYES

Les congés payés annuels sont attribués conformément aux dispositions des articles L 223-1 et suivants du Code du Travail.

La période de prise de congés payés est fixée pour le congé principal du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année et pour le reliquat ou en cas de fractionnement du 15 décembre à fin février de l'année suivante. Pour les congés supplémentaires dus au fractionnement, il sera fait application de l'article L 223-8 – 3^{ème} alinéa du Code du Travail.

Sur la demande du salarié, l'employeur s'efforcera d'accorder 12 jours ouvrables de congés pendant la période des congés scolaires.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, 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 en cas de force majeure, constitutive de faute susceptible de sanction.

Congés payés et jours fériés des bûcherons-tâcherons :

Les salariés rémunérés à la tâche ou au temps bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois ceux d'entre eux qui ne travaillent pas de façon permanente pour une entreprise, perçoivent à l'occasion de chaque paie, des indemnités de congés payés et de jours fériés respectivement égales à 11,30 % et 3,63 % de la rémunération, hors frais de mécanisation.

L'application de ces taux deviendra effective à la même date d'effet que les avenants de salaires qui seront conclus dans les départements de la Région Centre.

ARTICLE 47 – AUTRES CONGES

a) Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Les jeunes travailleurs salariés et apprentis âgés de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, ont droit, sur leur demande à un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire dans les conditions prévues aux articles L 225-1 et suivants du Code du Travail.

b) Congés 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 ne peut être inférieure à 2 jours et ne s'impute pas sur celle du congé annuel.

Ces congés donnent lieu à rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés.

Ils sont pris dans les conditions et suivant les procédures définies aux articles L 451-1 et suivants du Code du Travail.

c) Congés 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 du congé de formation sont définies aux articles L 931-1 et suivants du Code du Travail.

d) Congés 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 adoption d'un enfant,
- 4 jours pour son mariage,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la 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 de la durée du congé annuel.

L'indemnisation de chaque journée d'absence est, pour les bûcherons-tâcherons, fixée à 4 % du salaire brut, hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré.

e) 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'hommes, etc...

sont régis par la réglementation en vigueur et notamment les dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 48 – ABSENCE DES TRAVAILLEURS AU TEMPS

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'un Tribunal du Contentieux de l'Incapacité, membre d'une Commission de Conciliation, d'une Commission Mixte, etc... dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ces fonctions. Il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

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

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit informer ou faire informer son employeur dans les quarante-huit heures, et fournir dans les meilleurs délais, l'avis d'arrêt de travail.

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

ARTICLE 49 – JOURS FERIES

(Avenant n° 35 du 10 mai 1999)

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

Sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article L 222-6 du Code du Travail en ce qui concerne le 1^{er} mai, l'indemnité n'est versée au salarié rémunéré au temps que s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal et chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire.

« En cas de travail exceptionnel les jours fériés, la rémunération y afférent est versée avec la paye du mois considéré dans les conditions prévues à l'article 28 ».

TITRE IX – HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 50 – HYGIENE ET SECURITE

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 privilégiés de prévention.

Dans le cadre de la réunion annuelle des représentants du personnel et de la direction de l'entreprise une communication est donnée sur les accidents du travail graves survenus dans les activités concernées par la présente convention, ainsi que sur les situations dangereuses pour lesquelles certains salariés auraient été amenés à suspendre leur travail.

ARTICLE 51 – EQUIPEMENT DE SECURITE

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

Aux termes de l'arrêté du 1^{er} mars 1984, les salariés effectuant des travaux d'abattage, d'ébranchage, d'éhoupage, de débardage, de façonnage, de débroussaillage et de nettoyage des coupes doivent porter un casque de couleur vive, avec visière ainsi que des chaussures ou bottes de sécurité adaptées à leur profession. Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement.

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, il est recommandé aux employeurs de mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port peut devenir obligatoire après avis médical.

ARTICLE 52 – FOURNITURE DE L'EQUIPEMENT

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

Pour les bûcherons-tâcherons ne travaillant pas de façon permanente pour l'entreprise et qui disposent d'un équipement personnel, une indemnité de 1 % du salaire brut, hors frais de mécanisation, correspondant au travail réalisé pendant le mois considéré, est accordée. Cette indemnité doit 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 personnel, 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 53 – TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Les femmes et les jeunes ne peuvent être employés aux travaux réputés dangereux ou insalubres (article L 234-2 du Code du Travail) et au transport des charges lourdes (article R 324-6 du Code du Travail).

TITRE X – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 54 – PREAVIS OU DELAI-CONGE (avenant n° 54 du 16 mars 2010)

Le contrat de travail à 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 55 – INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié l'intégralité du salaire correspondant à la période du préavis non effectuée.

Si le salarié démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il doit à son employeur une indemnité égale au salaire net correspondant à la période de préavis restant à courir.

ARTICLE 56 – CESSATION DU CONTRAT (Avenant n° 1 du 24 septembre 1987)

« Le licenciement ou la constatation de la rupture du contrat de travail par l'employeur donne lieu à convocation du salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation. Si après la procédure de l'entretien préalable l'employeur maintient sa décision de rupture du contrat de travail, il devra la notifier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les conditions prévues aux articles L 122-14 et suivants et L 122-41 et suivants du Code du Travail. »

ARTICLE 57 – LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE

Tout licenciement pour cause économique doit être effectué en conformité avec la procédure résultant de l'application des articles L 122-14 et suivants et L 321-1 à L 321-12 du Code du Travail et des accords professionnels. Le projet de licenciement est communiqué pour consultation au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant notification au salarié.

ARTICLE 58 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT (avenant n° 54 du 16 mars 2010)

« 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 1/12^e 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 59 – CESSATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les règles relatives à la cessation du contrat à durée déterminée sont celles fixées aux articles L 122-3-5 et suivants du Code du Travail, y compris le versement éventuel de l'indemnité de fin de contrat.

ARTICLE 60 – CESSATION DES RELATIONS CONTRACTUELLES DES BUCHERONS-TACHERONS

La cessation du contrat de travail du bûcheron-tâcheron est soumise aux règles légales relatives à ce type de contrat à durée déterminée.

Toutefois, le bûcheron-tâcheron employé de façon permanente et continue pour la même entreprise par des contrats de coupes successifs, pendant une période égale ou supérieure à deux ans, bénéficie des dispositions suivantes :

Lorsque l'entreprise n'est pas en mesure de proposer à la suite du contrat en cours une autre coupe, elle doit prévenir par lettre recommandée avec avis de réception le bûcheron-tâcheron de cet état de fait au moins deux mois avant l'achèvement prévisible des travaux entrepris, et verser au moment du règlement des travaux une indemnité correspondant, par année passée au service de l'entreprise, à 1/20^{ème} de la rémunération lors frais de mécanisation versée pendant les douze mois précédents.

Le contrat de coupe pendant lequel se déroule cette procédure doit être normalement et intégralement réalisé, comme les parties se sont engagées à le faire, sous peine :

- en cas d'arrêt du chantier à l'initiative du salarié, du non-paiement de l'indemnité prévue ci-dessus ;
- en cas de rupture par l'employeur, du versement par celui-ci d'une indemnité correspondant au montant des travaux non exécutés prévus au contrat.

ARTICLE 61 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

Aux fins de faciliter la recherche d'emploi, il doit être établi à la demande du travailleur, une attestation de cessation 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 62 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat conformément à l'article L 122-16 du Code du Travail.

TITRE XI - PROTECTION SOCIALE

ARTICLE 63 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

a) Affiliation des salariés non cadres :

Tout employeur doit adhérer pour ses salariés non cadres à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministère de l'Agriculture, en application de l'article 1050 (« L. 727.2 ») du Code Rural.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette et de taux applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par la convention nationale de retraite du 24 mars 1971, ses annexes et ses avenants.

La répartition de la cotisation afférente à cette prestation est fixée à raison de 60 % pour les employeurs et de 40 % pour les salariés, sauf dispositions différentes plus favorables aux salariés.

b) Affiliation des autres personnels :

Les personnels répondant à la définition de la convention collective nationale du 2 avril 1952, cadres, agents de maîtrise et agents techniques de la sylviculture (coefficient : 180) seront affiliés à la C.P.C.E.A.

Il est précisé que le fait d'être inscrit à la Caisse de Prévoyance des Cadres ne constitue pas pour les autres personnels un critère déterminant pour que l'intéressé puisse être obligatoirement considéré cadre pouvant se prévaloir des autres dispositions relatives aux cadres ou qu'il puisse prétendre être rattaché au groupe auquel il est inscrit pour son régime de retraite.

ARTICLE 64 - REGIME DE PREVOYANCE POUR LES TACHERONS SALARIES

Le respect des dispositions relatives au régime de prévoyance institué pour les tâcherons salariés par l'accord national du 2 décembre 1983 est obligatoire.

Les cotisations sont à précompter sur les salaires et les versements à effectuer auprès des Directions de l'A.G.R.R./PREVOYANCE.

Un salarié tâcheron n'ayant pas l'antériorité professionnelle requise pour le bénéfice des prestations, n'a pas de cotisations à payer. Il convient, pour apprécier cette situation, d'ajouter à l'ancienneté au service de l'entreprise, la durée du travail passée au service d'autres donneurs d'ordres en exploitation forestière.

ARTICLE 65 – REGIME DE PREVOYANCE – INCAPACITE, INVALIDITE, DECES (Avenant n° 50 du 1^{er} juillet 2008)

« Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés 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.

Garantie Incapacité

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Le salarié bénéficiera d'une garantie de salaire égale à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté :

- 90 jours entre 1 et 23 ans d'ancienneté,
- 135 jours au-delà de 23 ans d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet et, à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la MSA et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités des Assurances Sociales sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les présentes dispositions sont mises en œuvre y compris en application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988.

Les salariés ainsi rémunérés sont réputés remplis des droits qu'ils tiennent de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu applicable aux salariés de l'agriculture par la Loi du 30 décembre 1988, et de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

Garantie Incapacité Temporaire de Travail : Relais mensualisation

A l'expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus (qui vise la garantie mensualisation) jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient :

- d'une indemnité journalière égale à 20% du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation définie ci-dessus,
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Garantie Invalidité

Le salarié ayant un an d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail d'une rente versée chaque mois égale à :

- 20% du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole.

La garantie débute dès la mise en invalidité par la Mutualité Sociale Agricole ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente pour un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66%. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Seuls les invalides des 2^{ème} et 3^{ème} catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédents la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régime complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

- Plafond des prestations

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100% du salaire net de référence qu'il perçoit habituellement. Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole.

- Encours à la date de mise en application de l'avenant

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestation.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle,
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

▪ Garantie décès

- Capital décès

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée pour le bénéfice de cette garantie.

La présente garantie assure le versement, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un salarié à ses ayants droits y compris au titulaire d'un PACS, d'un capital de :

- 100% du salaire total perçu pendant les quatre trimestres civils précédents,
- plus 25% par enfant à charge

▪ Cotisation

La gestion du régime de prévoyance est assurée par l'UNPMF (Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française)

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations versées aux salariés concernés, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,09%, à raison de 0,60% pour les employeurs et 0,49% pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie,
- d'autre part de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation,

est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Incapacité Temporaire + Relais Mensualisation	0,74%	0,42%	0,32%
Invalidité	0,12%	0,06%	0,06%
Décès	0,23%	0,12%	0,11%
Total	1,09%	0,60%	0,49%

▪ Adhésion

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1^{er} jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

En tout état de cause, les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes et dans les conditions prévues par l'accord technique fonctionnel sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestation.

Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenu(e)s d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties globalement aussi favorables ou supérieures que celles définies dans l'accord.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance globalement de niveau inférieur à la date d'application du présent accord, disposent d'un délai maximum de 15 mois pour rejoindre le dispositif conventionnel établi par le présent accord et géré par l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement aussi favorables ou supérieures que celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance globalement aussi favorable que celui prévu pour le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord.

Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation de la Convention Collective ou du présent avenant, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme quitté transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques seront calculées en application de la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme quitté sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Accord de gestion spécifique

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord pourront faire l'objet d'un protocole de gestion séparé qui pourra définir entre l'organisme de prévoyance et les partenaires sociaux :

- la constitution d'un conseil paritaire de surveillance,
- les réunions et le rôle du conseil paritaire de surveillance,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées.
- l'élaboration et la communication de tableaux de bord sur le suivi du régime et des garanties prévues. »

TITRE XII

ARTICLE 66 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de LOIR & CHER.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans ses champs d'application professionnel et territorial.

Elle prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de l'arrêté d'extension.

FAIT A BLOIS, le 1^{er} JUILLET 1987.

- Pour l'Union Régionale Centre des Syndicats Professionnels du Bois :

M. LANDRE

- Pour l'Union Régionale des Syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs :

M. DE LA ROCHE AYMON

- Pour la C.F.T.C. :

M. GUERIN

- Pour F.O. - F.G.T.A. :

M. BERNARD

- Pour le S.N.C.E.A. - C.G.C. :

M. LACHERE

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL CONCERNANT LES
ENTREPRISES FORESTIERES, SYLVICOLES ET SCIERIES AGRICOLES DU CENTRE
DU 1^{er} JUILLET 1987 (IDCC 8241)**

Etendue par arrêté du 29 janvier 1988 (J.O. du 9 février 1988)

Avenant	Date de l'avenant	Date d'effet	Publication
N° 1	24 septembre 1987	-	
N° 2	16 novembre 1987	1er décembre 1987	
N° 3	11 janvier 1988	1er octobre 1987	
N° 4	4 février 1988	1er février 1988 1 ^{er} juin 1988	
N° 5	19 février 1988	1 ^{er} février 1988	
N° 6	3 mars 1988	1er mars 1988	
N° 7	4 juillet 1988	-	
N° 8	27 janvier 1989	15 avril 1989	
N° 9	23 février 1989	1 ^{er} mars 1989	
N° 10	-	-	
N° 11	15 janvier 1990	1 ^{er} janvier 1990	
N° 12	28 mars 1990	1 ^{er} avril 1990 1 ^{er} septembre 1990	
N° 13	17 décembre 1990	1 ^{er} janvier 1991	
N° 14	17 avril 1991	1 ^{er} avril 1991 1 ^{er} juin 1991	
N° 15	-	-	
N° 16	-	-	
N° 17	16 janvier 1992	1 ^{er} janvier 1992	
N° 18	17 mars 1992	1 ^{er} octobre 1991	
N° 19	23 juin 1992	1 ^{er} avril 1992 1 ^{er} juillet 1992	
N° 20	6 avril 1993	1 ^{er} avril 1993	
N° 21	-	-	
N° 22	21 juin 1994	1 ^{er} juillet 1994	
N° 23	-	-	
N° 24	-	-	
N° 25	6 février 1995	1 ^{er} janvier 1995	
N° 26	23 mai 1996	1 ^{er} juin 1996	
N° 27	25 juillet 1996	1 ^{er} septembre 1996	
N° 28	-	-	
N° 29	-	-	
N° 30	10 novembre 1998	1 ^{er} janvier 1999	
N° 31	-	-	
N° 32	-	-	
N° 33	10 mai 1999	1 ^{er} juillet 1999	
N° 34	-	-	
N° 35	-	-	
N° 36	6 juillet 2000	1er juillet 2000	
N° 37	6 juillet 2000	1er juillet 2000	
N° 38	12 juin 2001	1er juillet 2001	
N° 39	-		

Avenant	Date de l'avenant	Date d'effet	Publication
N° 40	19 avril 2002	1 ^{er} juin 2002	
N° 41	19 avril 2002	1 ^{er} juin 2002	
N° 42	20 mai 2003	1 ^{er} juin 2003	
N° 43	20 mai 2003	1 ^{er} juin 2003	
N° 44	6 avril 2004	1 ^{er} mai 2004	
N° 45	6 avril 2004	1 ^{er} mai 2004	
N° 46	17 janvier 2006	1 ^{er} mars 2006	
N° 47	2 avril 2007	1 ^{er} avril 2007	
N° 48	2 avril 2008	1 ^{er} mai 2008	AP du 15/07/2008 RAA : 25/07/2008
N° 49	1 ^{er} juillet 2008	1 ^{er} septembre 2008	AP du 22/06/2009 RAA : 23/06/2009
N° 50	1er juillet 2008		Arrêté du 11/09/2009 paru au JO du 17/10/2009
N° 51	10 février 2009	1er mai 2009	AP du 07/12/2009 RAA : 10/12/2009
N° 52	1er juillet 2009	1er janvier 2010	AP du 10/02/2010 RAA : 12/03/2010
N° 53	16 mars 2010	1er avril 2010	AP du 27/01/2011 RAA : 07/02/2011
N° 54	16 mars 2010	1er avril 2010	Arrêté du 02/05/2011 paru au JO du 13 mai 2011
N° 55	24 février 2011	1er avril 2011	AP du 13/01/2012 RAA : 18/01/2012
N° 56	23 février 2012	1er avril 2012	AP du 09/05/2012 RAA : 16/05/2012
N° 57	25 mars 2013	1er avril 2013	AP du 03/06/2013 RAA : 14/06/2013
N° 58	25 mars 2013	Avenant sur la prévoyance	En cours de signature

