

**CONVENTION COLLECTIVE DES
EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
DE BASSE-NORMANDIE
ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS
SYLVICULTEURS DE L'ORNE**

DU 18 JUILLET 1977

(étendue par Arrêté Ministériel du 21 mars 1978 – Journal Officiel du 20 avril 1978)

(IDCC 8251)

Modifiée par ses avenants n° 1 à 69

- TABLE DES MATIÈRES -



	Pages
CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION	
Article 1er : Champ d'application et intitulé	5
Article 2 : Champ d'application territorial	
a) Exploitations forestières	5
b) Propriétaires Forestiers Sylviculteurs	6
Article 3 : Incidence sur les contrats antérieurs	6
Avantages acquis	
CHAPITRE II - DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION	
Article 4 : Durée.....	6
Article 5 : Révision.....	6
Article 6 : Dénonciation.....	6
CHAPITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION	
Article 7 : Conciliation	7
CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT	
Article 8 : Liberté syndicale et d'opinion.....	7
Article 9 : Activités syndicales.....	7
Article 10 : Délégués du personnel et délégués syndicaux - Comités d'entreprise	
a) délégués du personnel	8
b) délégués syndicaux.....	8
c) comités d'entreprise.....	8
Article 10 bis : Indemnisation des membres siégeant en commission mixte	8
CHAPITRE V - PÉRIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - SUSPENSION DU CONTRAT	
Article 11 : Salariés travaillant au temps	8
Article 11 bis : Contrat à durée déterminée - Période d'essai	9
Article 12 : Conditions générales du travail à la tâche.....	9
Article 13 : Salariés permanents - garantie de l'emploi	10
Article 14 : Personnel temporaire et à temps partiel	10
Article 15 : Salariés saisonniers.....	10
Article 16 : Régime de prévoyance – Incapacité – Invalidité - Décès	
A – Garantie Incapacité	10
B – Garantie Incapacité Temporaire de Travail : Relais mensualisation	11
C – Garantie Invalidité	12
D – Garantie Décès	12
Suspension du contrat de travail.....	13
Dispositions relatives à la portabilité	14
Cotisation	15
Assiette de calcul et revalorisation des prestations.....	16
Mise en œuvre du principe de solidarité	16
Exclusions	17
Commission Paritaire de suivi.....	17
Adhésion.....	17
Clause de réexamen	18
Article 17 : Remplacement du salarié dont le contrat est suspendu.....	18
Article 18 : Absences.....	18
CHAPITRE VI - CLASSIFICATION ET DÉFINITIONS DES EMPLOIS - SALAIRES	
Article 19 : Classification des ouvriers, employés et agents de maîtrise rémunérés au temps employés par des exploitations forestières, des scieries et des propriétaires forestiers-sylviculteurs	

A - Personnel ouvrier et employés d'exploitations forestières ou de scieries et d'entreprises sylvicoles.....	19
B – Agent de maîtrise des exploitations forestières, des scieries et des propriétaires forestiers-sylviculteurs	20
Article 19 bis : Classification des emplois de cadres	
A – Cadres d'exploitation forestière ou de scierie	21
B – Cadres d'exploitations sylvicoles	22
Article 20 : Salaires minima au temps.....	22
Article 21 : Salaire des jeunes	22
Article 22 :	
A - Salaire des apprentis	23
B - Congés payés des apprentis.....	23
Article 23 : Salaire des femmes	24
Article 24 : Travailleurs handicapés	24
Article 25 : Rémunération des salariés à la tâche des exploitations forestières	24
Article 25-I : Remboursement des frais professionnels.....	24
Article 26 : Frais de déplacement	
I - Petits déplacements	
A - Personnel d'exécution	25
B - Personnel d'encadrement	25
II - Grands déplacements.....	25
III - Transport du personnel avec un véhicule de l'employeur.....	26
Article 27 : Paiement des indemnités.....	26
Article 28 : Paie - Saisie arrêt et cession des rémunérations	26
Article 29 : Réception des chantiers	26
Article 30 : Bulletins de salaire.....	26
Article 31 : Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi	26
Article 32 : Prime d'ancienneté	27

CHAPITRE VII - DURÉE DU TRAVAIL (SALARIÉS AU TEMPS)

Article 33 : Durée du travail	27
Article 34 : Durée maximale du travail	27
Article 35 : Contrôle de la durée du travail	27
Article 36 : Heures supplémentaires	28
Article 37 : Repos compensateur.....	28
Article 38 : Repos hebdomadaire.....	28
Article 39 : Jours fériés	28

CHAPITRE VIII - CONGÉS

Article 40 : Congés payés	
a) Généralités.....	29
b) Jeunes travailleurs	29
c) Jeunes mères de famille.....	29
d) Tâcherons	29
Article 41 : Congés exceptionnels	
I - Congés rémunérés	30
II - Congés non rémunérés	30
Article 42 : Congés spéciaux	30

CHAPITRE IX - DÉMISSION - LICENCIEMENT

Article 43 : Règles particulières aux femmes en couches et aux mères adoptives	
I - Protection contre le licenciement	31
II - Durée de la suspension du contrat de travail	31
III - Interdiction absolue de licenciement	31
IV - Garantie d'emploi - Droit de réembauchage	32
Article 44 :	
A - Personnel temporaire ou à temps partiel.....	32
B - Contrats de travail à durée déterminée	
1° Généralités.....	32
2° Cas de recours.....	32
3° Terme de contrat.....	32

4° Cas de nullité	33
5° Fin du contrat de travail à durée déterminée	33
Article 45 : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	33
Article 46 : Indemnités pour préavis non respecté	34
Article 47 : Licenciement économique	34
Article 48 : Délai d'évacuation du logement	34
Article 49 : Temps libre pour recherche d'un emploi	
a) Personnel d'exécution	34
b) Agents de maîtrise et cadres	34
Article 50 : Attestation de cessation d'emploi	34
Article 51 : Indemnité de licenciement	
a) Licenciement pour motif économique	34
b) Licenciement pour un motif autre qu'économique	34
c) Modalités de calcul	35
Article 51 bis : Indemnité de départ en retraite	35
Article 52 : Certificat de travail	35

CHAPITRE X - DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Article 53 : Travail des jeunes et des femmes	35
Article 54 : Durée du travail des jeunes	36
Article 55 : Durée du travail des femmes	36
Article 56 : Travail de nuit	36

CHAPITRE XI - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 57 : Apprentissage et formation professionnelle	36
---	----

CHAPITRE XII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 58 : Hygiène et sécurité	37
--	----

CHAPITRE XIII - PRÉVOYANCE

Article 59 : Retraite complémentaire	
1 - Salariés non cadres	37
2 - Cadres	37
Article 59 bis : Prévoyance en cas d'accident du travail ou de la vie privée, de maladie professionnelle ou non	38

CHAPITRE XIV - EFFET ET EXTENSION

Article 60 : Date d'effet	38
Article 61 : Extension	38
Article 62 : Dépôt	38

ANNEXE I : salaires minima des ouvriers des exploitations forestières rémunérés à la tâche

ANNEXE II : salaires minima des personnels des exploitations forestières et scieries de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

ANNEXE III : Indemnités diverses et prime d'ancienneté

ANNEXE IV : Dispositions légales sur la portabilité

CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES DE BASSE-NORMANDIE ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS DE L'ORNE

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

(avenant n° 41 du 7 septembre 2000)

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION ET INTITULÉ

La présente convention remplace et annule celle du 14 décembre 1964 en ce qu'elle concerne les exploitations forestières de l'Orne et de la convention du 13 décembre 1967 instituant dans le département du Calvados, un régime de retraite complémentaire pour les salariés des exploitations forestières.

La présente convention fixe les rapports entre d'une part les exploitants forestiers et les scieurs de Basse-Normandie ainsi que les propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne, et d'autre part les salariés de ces activités.

Elle s'applique aux travaux forestiers et sylvicoles définis à l'article L.722-3 du code rural, à savoir :

- 1°) Les travaux d'exploitation de bois, à savoir abattage, ébranchage, élagage, éhouppage, débardage sous toutes ses formes, les travaux précédant ou suivant normalement ces opérations tels que débroussaillage, nettoyage des coupes ainsi que transport de bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes et, lorsqu'ils sont effectués sur le parterre de la coupe, les travaux de façonnage, de conditionnement du bois, de sciage et de carbonisation, quels que soient les procédés utilisés ;
- 2°) Les travaux de reboisement et de sylviculture, y compris l'élagage, le débroussaillage et le nettoyage des coupes ;
- 3°) Les travaux d'équipement forestier, lorsqu'ils sont accessoires aux travaux ci-dessus.

Ces travaux conservent leur caractère forestier lorsqu'ils sont effectués en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou une section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production de bois brut de sciage.

La présente convention s'applique enfin dans toutes les entreprises, scieries, bureaux, dépôts, magasins, etc... accessoires ou dans le prolongement des activités forestières et sylvicoles visées à l'article L.722-3 du code rural.

Le titre de la présente convention collective est : Convention collective des Exploitations Forestières de Basse-Normandie et des Propriétaires Forestiers Sylviculteurs de l'Orne.

(avenant n° 41 du 7 septembre 2000)

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

a) Exploitations forestières

Le champ d'application de la présente convention s'étend à l'ensemble des trois départements de l'Orne, de la Manche et du Calvados pour les exploitations forestières et pour les établissements constituant leur prolongement dès lors qu'ils se situent dans l'un de ces trois départements.

La présente convention s'applique également au personnel recruté au siège de l'entreprise située dans l'un des trois départements susvisés et appelé à travailler temporairement dans les départements situés hors de son champ d'application territorial, à condition cependant que le salarié soit lié à son employeur par un contrat de travail faisant référence à ladite convention.

Toutefois, les ouvriers recrutés sur place, hors du champ d'application de la présente convention, ne relèveront de celle-ci que s'il n'existe pas de convention locale.

b) Propriétaires Forestiers Sylviculteurs

Pour les activités des propriétaires forestiers sylviculteurs, la présente convention s'applique au département de l'Orne.

Sont considérés comme relevant de la présente convention collective les salariés des personnes physiques ou morales propriétaires ou gestionnaires de forêts situées en totalité ou majoritairement dans le département de l'Orne.

ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTÉRIEURS - AVANTAGES ACQUIS

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes et toutes stipulations contraires dans les contrats de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978) En aucun cas, la rémunération en espèces allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Les salariés bénéficiant de conditions de rémunération ou de travail plus avantageuses que celles prévues par la présente convention continueront à bénéficier de ces avantages.

CHAPITRE II

DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 4 - DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sous réserve des articles 5 et 6.

ARTICLE 5 - RÉVISION

La présente convention peut faire l'objet à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux autres parties et au Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. La partie qui demande la révision doit joindre à la demande ses propositions sur le ou les points à réviser.

Le Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles doit, dans le délai de deux mois à dater de la notification de la demande de révision, provoquer la réunion de la commission mixte et communiquer aux autres parties intéressées les propositions de révision.

(avenant n° 54 du 3 juillet 2007) Les membres de la commission se réuniront au moins une fois par an, pour déterminer la fixation des salaires minima conventionnels, et procéderont au moins tous les cinq ans à l'examen des classifications professionnelles.

ARTICLE 6 - DÉNONCIATION

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, ou par une organisation y adhérant en application de l'article L.132-9 du code du travail, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par son auteur au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires et au Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La commission mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention proposée par la partie qui dénonce, dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre recommandée.

La convention dénoncée continue à produire ses effets jusqu'à ce qu'un nouveau texte soit établi ou à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

CHAPITRE III

PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

ARTICLE 7 - CONCILIATION

(avenant n° 54 du 3 juillet 2007) Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la Commission Régionale Agricole de Conciliation de Basse-Normandie.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage, si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues par le code du travail.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT

ARTICLE 8 - LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV , titre 1er du code du travail, sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978) Les employeurs et salariés s'engagent à respecter les dispositions des articles L.412-1 et suivants du code du travail concernant l'exercice du droit syndical dans les entreprises ainsi que l'exercice d'une activité syndicale.

ARTICLE 9 - ACTIVITÉS SYNDICALES

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence leur sont accordées, sur présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente pour assister aux travaux et séances des commissions administratives ou contentieuses, constituées en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire et des commissions mixtes réunies pour l'application des articles L.131-1 à L.135-5 du code du travail.

ARTICLE 10 - DÉLEGUÉS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉS D'ENTREPRISE

a) Délégués du personnel

L'élection, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la désignation des délégués du personnel au sein de chaque chantier, l'ensemble des salariés des chantiers analogues d'une même entreprise devant former un seul corps électoral et être appelés à voter en même temps pour l'ensemble des candidats des différents chantiers.

b) Délégués syndicaux

Les fonctions et les conditions de désignation des délégués syndicaux sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

c) Comités d'entreprise

Dans les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, il devra être procédé à la constitution d'un comité d'entreprise.

L'élection, la durée des fonctions et les attributions des membres du comité d'entreprise sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le financement des oeuvres sociales est assuré conformément aux dispositions des articles R.432-12 à R.432-17 du code du travail.

(avenant n° 21 du 15 mai 1987)

ARTICLE 10 bis - INDEMNISATION DES MEMBRES SIÉGEANT EN COMMISSION MIXTE

Le salaire de chaque membre salarié siégeant en commission mixte est maintenu par son employeur. L'organisation syndicale patronale signataire de la présente convention rembourse le salaire à l'employeur sur une base forfaitaire correspondant à 4 heures du coefficient 170 (avenant n° 44 du 1^{er} juillet 2002), dans la limite de 2 réunions par an et d'un membre par organisation syndicale salariée siégeant en commission mixte.

(avenant n° 29 du 7 juillet 1992) Pour les représentants des salariés domiciliés dans un autre département que celui où se tient la réunion, une indemnisation supplémentaire de 4 heures par réunion sera remboursée à l'employeur pour tenir compte du temps de déplacement.

CHAPITRE V

PÉRIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - SUSPENSION DU CONTRAT

ARTICLE 11 - SALARIÉS TRAVAILLANT AU TEMPS

Sauf accord entre les parties, tout engagement, que la durée soit déterminée ou indéterminée, est conclu à l'essai.

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

- un mois pour le personnel d'exécution
- trois mois pour les agents de maîtrise
- trois mois pour les cadres du troisième groupe
- quatre mois pour les cadres du deuxième groupe
- six mois pour les cadres du premier groupe.

Lors de l'engagement, l'employeur doit exiger la présentation, soit d'une attestation de travail, soit d'un certificat de travail délivré par le précédent employeur.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties en respectant un préavis réciproque fixé à :

- un jour pour le personnel d'exécution
- une semaine pour les agents de maîtrise
- une semaine pour les cadres du troisième groupe
- deux semaines pour les cadres du deuxième groupe
- un mois pour les cadres du premier groupe.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

Si à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme confirmé.

A la demande du salarié, l'employeur est tenu d'établir un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, dont l'un est remis à l'intéressé.

Ce contrat précise obligatoirement sa date d'effet, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent, ainsi que ses attributions.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

(avenant n° 12 du 27 avril 1983)

ARTICLE 11 bis - CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE - PÉRIODE D'ESSAI

Sauf accord entre les parties les dispensant de période d'essai, les périodes suivantes sont fixées :

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
1 semaine	1 jour
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
de 1 à 2 mois	4 jours
de 2 à 3 mois	1 semaine
de 3 à 6 mois	2 semaines
à partir de 6 mois	1 mois

ARTICLE 12 - CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL À LA TACHE

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978) Sauf accord entre les parties contractantes, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour faute grave ou faute lourde appréciée dans chaque cas d'espèce par la juridiction compétente.

Les salariés sont tenus, sauf cas de force majeure, ou de circonstances fortuites dûment prouvées, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

Ils ne peuvent s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres, la tâche en cours, s'ils n'ont pas respecté, après notification écrite, les délais normaux d'exploitation.

Ils sont également tenus de se conformer aux règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs et aux règles édictées par les cahiers des charges des travaux de reboisement et d'équipement forestiers, ainsi qu'aux règles fixées par les usages et aux normes officielles concernant les classifications, mesurage, empilage, cubage, comptage, etc...

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 par un employeur, sans l'assentiment écrit de ce dernier.

A défaut de cet assentiment écrit, le dit employeur est dégagé de toute obligation au titre du ou des travailleurs recrutés par des tâcherons en contravention avec la clause qui précède.

ARTICLE 13 - SALARIÉS PERMANENTS - GARANTIE D'EMPLOI

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978) Est considéré comme salarié permanent, le salarié payé au temps qui bénéficie de la garantie d'emploi, c'est-à-dire auquel l'employeur garantit du travail à raison d'une durée mensuelle au moins égale à celle correspondant à la durée légale du travail.

ARTICLE 14 - PERSONNEL TEMPORAIRE ET À TEMPS PARTIEL

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978) Le personnel temporaire à temps partiel est régi en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 15 - SALARIÉS SAISONNIERS

Les salariés saisonniers qui ne sont pas employés pendant douze mois consécutifs dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante dans le même établissement, gardent le bénéfice :

- de leur période d'essai
- du coefficient hiérarchique qui leur était affecté précédemment,
- de leur temps de présence et des avantages attachés à ce temps de présence.

ARTICLE 16 - Régime de prévoyance – Incapacité, Invalidité, Décès

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés agricoles relevant du champ d'application de la présente convention collective, non affiliés à l'AGIRC.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la Convention Collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

A - Garantie Incapacité

(avenant n° 65 du 14 novembre 2014)

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après six mois 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, des exploitations forestières et des entreprises sylvicoles 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 un pourcentage de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté, selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Indemnisation
Entre 6 mois et 6 ans	30 jours à 90%, puis 30 jours à 66,6%
Entre 6 et 11 ans	40 jours à 90%, puis 40 jours à 66,6%
Entre 11 et 16 ans	50 jours à 90%, puis 50 jours à 66,6%
Entre 16 et 21 ans	60 jours à 90%, puis 60 jours à 66,6%
Entre 21 et 26 ans	70 jours à 90%, puis 70 jours à 66,6%
Entre 26 et 31 ans	80 jours à 90%, puis 80 jours à 66,6%
A partir de 31 ans d'ancienneté	90 jours à 90%, puis 90 jours à 66,6%

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, y compris les accidents de trajet.

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.

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

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 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.

B - 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 15 % 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.

Le 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.

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

C - Garantie Invalidité

(avenant n° 65 du 14 novembre 2014)

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail d'une rente versée chaque mois égale à :

- 10 % 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.

Les invalides des 2^{ème} et 3^{ème} catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation, les invalides de 1^{ère} catégorie en sont exclus.

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 percevait habituellement.

Les garanties ci-dessus accordées aux alinéas B et C 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.

D - Garantie décès

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

☞ Capital décès

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.

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Par ailleurs, en cas de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA), le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès. »

Les bénéficiaires du capital décès sont les ayants droits du salarié.

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.
La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la CouvertureMaladie Universelle (C.M.U) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du Travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité Sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
 - les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
 - les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur. »

➤ **Frais d'obsèques**

Une indemnité frais d'obsèques est attribuée au salarié en cas de décès :

- de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant de deux années de vie commune, ou du bénéficiaire d'un PACS ;
- d'un enfant à sa charge.

Son montant est égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur.

Suspension du contrat de travail

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés à la couverture prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Dispositions relatives à la portabilité

(avenant n° 65 du 14 novembre 2014)

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. (dispositions figurant en annexe IV pour information)

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations de chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application de la convention collective et couverts par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Durée et limites :

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties du dispositif prévoyance est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur.

Garanties maintenues :

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

Formalités de déclaration :

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues aux présents articles relatifs à la portabilité, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

Le dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité. »

Cotisation

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

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.

« Assiette de calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code Rural et de la Pêche Maritime, **dans la limite des Tranches A et B** (soit quatre fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale). »

2. Répartition des taux

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2e et 3e catégorie de la Sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

Par dérogation à ce qui précède, l'employeur prend à sa charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie maintien de salaire.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1er alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'Incapacité Temporaire de Travail (ITT), en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale – soumis aux cotisations de la Sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (article L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du Code du Travail) ou conventionnelles.

3. Tableau récapitulatif

	Part Employeur	Part salarié	TOTAL
Décès (décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation, allocation obsèques)	0,23%	-	0,23%
Maintien de salaire	0,38%	-	0,38%
Relais Maintien de salaire	-	0,26%	0,26%
Invalidité vie privée	-	0,14%	0,14%
Invalidité suite ATMP	0,03%	-	0,03%
Total	0,64%	0,40%	1,04%

Assiette de calcul et revalorisation des prestations

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité Sociale, telles que définies par l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code Rural et la Pêche Maritime, **dans la limite des Tranches A et B** (soit quatre fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale) déclarées soit au cours des douze mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la Sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul des prestations.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata temporis.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires) intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité et le décès. Si une période d'incapacité temporaire (professionnelle ou non) a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité. »

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé au minimum en fonction de la valeur du point ARRCO. »

Mise en œuvre du principe de solidarité

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants-droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini ci-dessus. »

Exclusions

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, sauf celui survenu dans la première année qui suit la date d'effet du contrat, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du régime (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne prévoient pas de clauses d'exclusion. »

Commission Paritaire de suivi

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en Agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires), les signataires instituent une « Commission Paritaire de suivi ».

Elle est composée de deux représentants et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Il se tiendra au moins deux réunions par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions, qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commissions.

La Commission Paritaire de suivi de l'Accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant. »

Adhésion

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2010.

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 niveau de prestation supérieur.

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.

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 supérieures à celles définies dans l'accord.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance globalement de niveau inférieur ou égal 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, afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

N.B. : 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 supérieures à 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 plus 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

(avenant n° 68 du 27/05/2016)

« Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du Code du Travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du Travail précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant le respect d'un **préavis de trois mois**.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du Code du Travail précité.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. »

ARTICLE 17 - REMPLACEMENT DU SALARIÉ DONT LE CONTRAT EST SUSPENDU

Le remplaçant du salarié qui bénéficie des dispositions de l'article 16 doit être informé le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son emploi, de la nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée). Les conditions d'engagement seront précisées sur un contrat écrit.

ARTICLE 18 - ABSENCES

Pour le salarié payé au temps, toute absence prévisible doit être autorisée préalablement par l'employeur.

Toute absence non autorisée doit être justifiée dans les quatre jours par un certificat médical ou par un motif reconnu valable.

Si le quatrième jour, le salarié n'a pas fourni de justification, et sauf cas de force majeure, l'employeur peut considérer que le salarié a rompu son contrat, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-14-3 du code du travail, selon lesquelles il appartient au juge, en cas de litige, portant sur un licenciement, d'apprécier la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

CHAPITRE VI

CLASSIFICATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS – SALAIRES

(avenant n° 62 du 17 janvier 2013)

ARTICLE 19 – Classification des ouvriers, employés et agents de maîtrise rémunérés au temps employés par des exploitations forestières, des scieries et des propriétaires forestiers-sylviculteurs

Les salariés payés au temps (c'est-à-dire selon une base horaire), sont classés dans une des catégories définies ci-dessous affectée du coefficient hiérarchique correspondant :

A - PERSONNEL OUVRIER et EMPLOYÉS D'EXPLOITATIONS FORESTIÈRES OU DE SCIERIES ET D'ENTREPRISES SYLVICOLES

NIVEAU 1

Coefficient 100

Personnel effectuant des travaux élémentaires :
travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

LORS DE L'ENTRETIEN ANNUEL, CE COEFFICIENT DEVRA FAIRE L'OBJET D'UN RÉEXAMEN.

NIVEAU 2

Coefficient 120

Personnel effectuant des travaux simples sans difficulté particulière selon les consignes fixant la nature du travail à réaliser en obtenant la qualité requise et en effectuant, le cas échéant, l'entretien courant de son matériel ou en utilisant des machines de transformation préréglées :

- les travaux d'exploitation forestière qui nécessitent l'utilisation d'une tronçonneuse sans abattage (par exemple pour l'ébranchage au sol) ;
- les travaux d'aides-scieurs et les travaux d'empilage simples dans les scieries.

NIVEAU 3

Personnel effectuant des travaux combinés de façon autonome :
travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

Pourraient relever de ce niveau par exemple :

- dans les exploitations forestières : les bûcherons abatteurs de grumes, les conducteurs d'engins de débardage ;
- les ouvriers sylvicoles polyvalents utilisant un tracteur, une tronçonneuse, une débroussailleuse et effectuant l'entretien de ces matériels, capables d'effectuer le marquage, l'élagage, le dépressage et le dégagement ;
- dans les scieries : les scieurs, les déligneurs, les tronçonneurs, les caristes et les aides-mécaniciens.

1^{er} Echelon - Coefficient 140

Requérant des connaissances professionnelles

2^{ème} Echelon - Coefficient 150

Nécessitant des connaissances techniques sanctionnées par un CAP de la spécialité ou des connaissances équivalentes

3^{ème} Echelon - Coefficient 160

Capable de choisir les meilleures solutions de réalisation et de définir des modes opératoires

NIVEAU 4

1^{er} Echelon - Coefficient 180

Personnel effectuant des travaux complexes dans tous les domaines de sa spécialité ou titulaire d'un Bac Professionnel dans cette spécialité

Pourraient relever de ce niveau par exemple :

- dans les exploitations forestières : les ébouilleurs, les conducteurs de camion grumier titulaires du permis de conduire "Poids Lourds" C1
- dans les exploitations sylvicoles : les ouvriers autonomes, capables de réaliser du balivage et d'aider à la mise en œuvre d'un plan simple de gestion
- dans les scieries : les scieurs de grand ruban, les affûteurs et les mécaniciens d'entretien.

2^{ème} Echelon - Coefficient 200

Suppose une parfaite maîtrise des données professionnelles en associant diverses techniques parfaitement maîtrisées et ayant des effets sur l'organisation du travail dans l'atelier ou sur le chantier

B – AGENTS DE MAÎTRISE (AM) DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, DES SCIERIES ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS-SYLVICULTEURS :

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'organisation 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 des 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 et S'ASSURE DU RESPECT DES CONSIGNES DE SÉCURITÉ.

A.M. 1 - Coefficient 210

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage.

A.M. 2

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire

Echelon 1 - Coefficient 230

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

Echelon 2 - Coefficient 270

Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées

A.M. 3

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

Echelon 1 - Coefficient 320

Il assiste la direction ou SON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE pour élaborer les programmes de production

Echelon 2 - Coefficient 370

Il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition et SELON LES DIRECTIVES DE SA HIÉRARCHIE.

(avenant n° 44 du 1^{er} juillet 2002)

ARTICLE 19 bis - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRES

A titre provisoire, la présente convention collective conserve une classification distincte pour les cadres des exploitations forestières et scieries et pour les cadres des propriétaires forestiers-sylviculteurs.

Les différents coefficients attribués sont destinés à évoluer rapidement.

Il n'y a aucun rapport à établir entre les deux grilles de classification, chacune d'entre elles étant autonome et ne fait pas référence à une valeur de point.

A – CADRES D'EXPLOITATION FORESTIÈRE OU DE SCIERIE :

Le cadre (C) 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 évènements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C.1 - Coefficient 280

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.

C.2 - Coefficient 360

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.

C.3 - Coefficient 420

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

C.4 - Coefficient 460

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

C.5 - Coefficient 480

Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C.6 - Coefficient 510

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

C.7 - Coefficient 550

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

C.8 - Coefficient 600

Personnel assurant la Direction de l'entreprise.

Dans chaque entreprise, avant l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification, l'employeur devra consacrer une réunion avec les représentants du personnel à l'examen des principes de classement des postes.

Chaque salarié devra ensuite recevoir avis de son nouveau classement un mois au moins avant son application. Le salarié disposera de ce délai d'un mois pour, éventuellement, déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix ou, dans les entreprises sans délégué du personnel, d'un autre salarié de l'entreprise, une réclamation contre le classement qui lui aura été notifié.

L'employeur devra alors, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné, ce dernier pouvant se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un autre salarié de son choix.

(avenant n° 46 du 8 juillet 2003)

B – CADRES D'EXPLOITATIONS SYLVICOLES :

CADRES

Groupe III :

- ◆ Chef d'équipe ayant des responsabilités 190
- ◆ Garde ayant des ouvriers sous ses ordres 190
- ◆ Salarié titulaire du B.T.A. option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent 190

Groupe II :

1^{ère} catégorie :

- ◆ Contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement 230
- ◆ Salarié titulaire d'un B.T.S. option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent 230
- ◆ Commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits 230
- ◆ Caissier comptable 230

Groupe II :

2^{ème} catégorie :

- ◆ Chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits 320

Groupe I :

- ◆ Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle 400.

ARTICLE 20 - SALAIRES MINIMA AU TEMPS

(avenant n° 44 du 1^{er} juillet 2002) Les salaires horaires des salariés, ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres sont fixés à l'annexe II.

ARTICLE 21 - SALAIRE DES JEUNES

A égalité de capacité et de rendement, les jeunes de moins de 18 ans perçoivent le même salaire que les adultes.

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978)

Cependant, leur rémunération ne peut être inférieure à :

- 80 % du salaire minimum de croissance avant 17 ans,
- 90 % du salaire minimum de croissance entre 17 et 18 ans.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes travailleurs qui justifient de 6 mois de pratique professionnelle.

ARTICLE 22 (avenant n° 7 du 16 octobre 1981)

A - SALAIRE DES APPRENTIS

(Avenant n° 33 du 3 juillet 1995) Le salaire des apprentis est fixé conformément aux dispositions des articles D 117-1 et suivants du code du travail, à savoir :

⇒ Pour les jeunes âgés de moins de 18 ans :

- ♦ à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- ♦ à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- ♦ à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat,

⇒ Pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans :

- ♦ à 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- ♦ à 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- ♦ à 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat,

⇒ Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- ♦ à 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat,
- ♦ à 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- ♦ à 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Les montants des rémunérations qui varient suivant l'âge de l'apprenti sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

En cas de prolongation du contrat, les rémunérations sont celles prévues à l'article D.117-2 du code du travail.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti ne peuvent être déduits du salaire que dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois-quarts du salaire.

A l'issue de son apprentissage, ou dès le mois qui suit l'obtention du diplôme sanctionnant l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle afférente au coefficient de l'emploi qu'il occupe.

B - CONGÉS PAYÉS DES APPRENTIS

En supplément des congés payés prévus à l'article 40, les apprentis bénéficieront de six jours ouvrables supplémentaires de congés payés par année de référence.

ARTICLE 23 - SALAIRE DES FEMMES

A égalité de qualification professionnelle, et en cas de salaire au rendement à égalité de rendement, les femmes doivent recevoir les mêmes salaires que les hommes.

ARTICLE 24 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

(avenant n°54 du 3 juillet 2007) Les dispositions spécifiques qui concernent l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés sont régies selon les dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 25 – RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS À LA TÂCHE DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES » (avenant n° 41 du 7 septembre 2000)

(avenant n° 26 du 16 février 1990) Les salaires minima des ouvriers payés à la tâche figurent à l'annexe I de la présente convention. Ils s'entendent des volumes réels sur écorce sans aucune réduction.

Ces salaires tels qu'ils figurent à l'annexe I sont des minima qui doivent être augmentés éventuellement pour tenir compte des difficultés particulières de chaque chantier après négociation entre employeur et salarié, étant entendu que la rémunération versée pour une heure de travail effectif ne doit pas être inférieure au SMIC, ni aux salaires minima correspondant à la classification professionnelle de l'intéressé.

En particulier, lorsqu'il s'agira du brûlage des houppiers sans façonnage des stères et si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur un prix à la tâche, ce travail sera exécuté au tarif minimum du salaire horaire afférent au coefficient 140 (avenant n° 44 du 1^{er} juillet 2002).

Un contrat écrit doit être établi avant le début de chaque chantier en deux exemplaires dont un doit être remis au salarié.

En cas de paiement à la tonne, l'ouvrier bûcheron devra pouvoir contrôler le poids de sa production, notamment en obtenant de son employeur un duplicata des tickets de pesée. (Avenant n°31 du 6 juillet 1994) "Pour les coupes terminées entre le 1er mai et le 30 septembre, lorsque le débardage et la pesée ne sont pas effectués dans un délai de 2 mois après la fin de la coupe, la rémunération doit avoir lieu au volume (en stères) et non pas au poids (à la tonne).

Les travaux de coupe des premières éclaircies ne sont pas des travaux d'exploitation forestière et ne peuvent pas être rémunérés selon les tarifs à la tâche. Lorsqu'un salarié d'exploitation forestière est exceptionnellement appelé à effectuer des coupes de premières éclaircies, il doit être rémunéré à l'heure au tarif de son coefficient.

(Avenants n° 48 du 5 juillet 2004 et 50 du 4 juillet 2005)

ARTICLE 25-I - REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

Les frais que l'ouvrier forestier peut être amené à engager en raison du caractère particulier de son emploi doivent lui être remboursés. Il s'agit notamment des frais de mécanisation (tronçonneuse, carburant, lubrifiant...), des frais de déplacement et d'habillement y compris les équipements de protection individuelle.

(avenant n° 50 du 4/07/2005) Les exploitants forestiers et les entrepreneurs de travaux forestiers peuvent rembourser le montant exact des frais réels engagés par leurs salariés.

ARTICLE 26 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

I - PETITS DÉPLACEMENTS

A - Personnel d'exécution

(avenant n°48 du 5.07.2004)

Les salariés rémunérés au temps en petits déplacements ont droit à une indemnité de panier et une indemnité de transport déterminées selon les dispositions suivantes :

- une indemnité de panier, dès lors que la situation du chantier par rapport au lieu de travail habituel et les conditions de travail arrêtées par l'employeur ne leur permettent pas de prendre leur repas de midi à leur foyer, ceci sous réserve que le chantier soit situé à plus de 5 kms du domicile et qu'il nécessite plus d'un kilomètre à pied, ou bien soit situé au-delà de 10 kms du domicile.

Le montant journalier de cette indemnité est égal au salaire horaire afférent au coefficient 100, ce qui correspond à la valeur représentative d'une heure de travail à ce coefficient.

Cette indemnité n'est pas due si l'employeur prend intégralement à sa charge les frais de restaurant.

- une indemnité de transport dès lors qu'ils parcourent dans une journée pour se rendre de leur domicile au chantier plus de 30 kilomètres (soit plus de 60 kilomètres aller et retour) ; le montant de cette indemnité figure à l'annexe III. Cette indemnité sera revalorisée automatiquement à chaque augmentation des salaires suivant l'évolution de l'indice de l'INSEE des prix à la consommation. L'indemnité n'est pas due si le salarié est transporté aux frais de l'employeur. Lorsque plusieurs salariés utilisent le même véhicule, l'indemnité n'est versée qu'au seul conducteur du véhicule.

B - Personnel d'encadrement

Les cadres rémunérés au temps en petits déplacements ont droit à :

- une indemnité de panier dès lors que la situation du chantier par rapport au lieu de travail habituel et les conditions de travail arrêtées par l'employeur ne leur permettent pas de prendre leur repas de midi à leur foyer, ceci sous réserve que le chantier :

- ou bien soit situé à plus de 5 kms du domicile et qu'il nécessite plus d'un kilomètre à pied,
- ou bien soit situé au-delà de 10 kms du domicile.

Le montant journalier de cette indemnité est égal au salaire horaire afférent au coefficient 170 (avenant n° 44 du 1^{er} juillet 2002), ce qui correspond à la valeur représentative d'une heure de travail à ce coefficient.

(avenant n° 28 du 29.11.91)

- une indemnité de transport dès lors qu'ils parcourent dans une journée pour se rendre de leur domicile au chantier plus de 30 kilomètres (soit plus de 60 kilomètres aller et retour) ; le montant de cette indemnité figure à l'annexe III. Cette indemnité sera revalorisée automatiquement à chaque augmentation des salaires suivant l'évolution de l'indice de l'INSEE des prix à la consommation. L'indemnité n'est pas due si le cadre est transporté aux frais de l'employeur. Lorsque plusieurs salariés utilisent le même véhicule, l'indemnité n'est versée qu'au seul conducteur du véhicule.

Au cas où le cadre effectuerait des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de l'employeur, il bénéficierait d'indemnités kilométriques qui ne peuvent être inférieures à celles des barèmes publiés par le Ministère de l'Economie et des Finances. Le contrat d'embauche fixera la puissance maximale sur laquelle sera effectué le remboursement.

II - GRANDS DÉPLACEMENTS

En cas de grands déplacements, c'est-à-dire lorsqu'il y a découcher, l'employeur supporte la charge des frais de transport, de repas et d'hôtel engagés par le salarié, y compris un aller-retour hebdomadaire, étant entendu que ce temps de trajet aller-retour hebdomadaire est rémunéré comme temps de travail, sans entrer en ligne de compte dans le calcul de la durée maximale du travail.

III - TRANSPORT DU PERSONNEL AVEC UN VÉHICULE DE L'EMPLOYEUR

Il est institué une indemnité de transport lorsque le personnel est, pour les besoins du service, véhiculé par les soins de l'employeur. Cette indemnité est calculée de la manière suivante : est rémunérée la moitié du temps réel de trajet aller et retour au taux normal de base, étant entendu que l'horaire ainsi déterminé est hors plafond de la durée maximale du travail.

(avenant n° 38 du 15 décembre 1997) Pour le conducteur du véhicule, le temps passé à la conduite est considéré comme temps de travail effectif.

ARTICLE 27 - PAIEMENT DES INDEMNITÉS

Les indemnités pour remboursement de frais sont payées en même temps que les salaires et mention en est faite sur les bulletins de paie.

ARTICLE 28 - PAIE - SAISIE ARRET ET CESSION DES RÉMUNÉRATIONS

Dans le cas de paiement en espèces, la paie se fait pendant les heures et sur les lieux du travail, et dans tous les cas au moins une fois par mois et au plus tard le 5^e jour ouvrable suivant l'échéance du mois considéré.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

La saisie-arrêt et la cession des rémunérations dues par l'employeur s'opèrent dans les conditions prévues par les articles R.145-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 29 - RÉCEPTION DES CHANTIERS

En ce qui concerne les salariés rémunérés à la tâche, la réception provisoire des chantiers a lieu au moins une fois par mois et le règlement du salaire dans la huitaine qui suit.

Le cubage *(avenant n° 21 du 15 mai 1987)* ou le poids, selon le mode de paiement, des grumes et la réception définitive, après achèvement d'une coupe, ont toujours lieu en présence du travailleur, lequel doit être convoqué au moins 48 heures à l'avance.

A l'issue de la réception, le salarié recevra un double de l'inventaire.

ARTICLE 30 - BULLETINS DE SALAIRE

(avenant n° 54 du 3 juillet 2007) Chaque mois, en même temps que sa paie, l'ouvrier recevra un bulletin de paie établi selon les dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 31 - SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI

Les salariés payés au temps, appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle, conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est ordinairement affecté.

Les salariés payés au temps, appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle, perçoivent, au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

Les salariés payés au temps qui effectuent de façon constante des travaux ressortissant à deux catégories d'emploi, bénéficient, au titre de ces travaux, du salaire de la catégorie la mieux rémunérée.

Les règles énoncées aux trois alinéas précédents s'appliquent également lorsqu'un ouvrier de scierie agricole est appelé à effectuer des travaux relevant d'une autre branche de l'activité forestière de l'employeur ou vice-versa.

ARTICLE 32 - PRIME D'ANCIENNETÉ

(avenant n° 41 du 7 septembre 2000) Tous les salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée conformément à l'annexe III.

CHAPITRE VII

DUREE DU TRAVAIL (SALARIÉS AU TEMPS)

ARTICLE 33 - DURÉE DU TRAVAIL

(avenant n° 42 du 17 juillet 2001) La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée du travail et les possibles modalités de réduction du temps de travail sont règlementées par les articles 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, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Il est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause, le plafond de 1607 heures (avenant n° 50 du 4/07/2005) au cours de l'année.

Sont exclus de la durée du travail ci-dessus fixée, les temps d'arrêt pour repas et casse-croûte et le temps de transport restant à la charge du salarié dans les conditions prévues à l'article 26.

ARTICLE 34 - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

(avenant n° 42 du 17 juillet 2001) Les heures de travail 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.

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

Les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payés à l'exception des formations visées au premier alinéa de l'article L.932-1-I (avenant n° 50 du 4/07/2005) du Code du travail, les heures de repos compensateurs payés, les jours fériés chômés, doivent être rémunérés mais ne sont pas pris en compte pour la durée maximale annuelle du travail.

(avenant n° 29 du 7 juillet 1992)

ARTICLE 35 - CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Sauf pour les salariés jouissant d'une indépendance complète dans l'exécution de leur travail effectué à la tâche aux heures choisies par eux, l'employeur est tenu d'appliquer les modalités de contrôle suivantes :

1) Les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié travaillant ou non à temps complet doivent être consignés au jour le jour par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document qui est tenu à la disposition des agents de contrôle et est conservé pendant cinq ans.

Ce registre ou document doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine et le régime applicable à chacune d'elles en fonction des dispositions tant légales que conventionnelles.

De même, les heures de récupération doivent faire l'objet de mentions spéciales comportant notamment la référence des heures non exécutées en remplacement desquelles elles sont effectuées.

Ce registre ou document doit en outre permettre de connaître la nature et la durée des diverses périodes d'absence ou de suspension du contrat ainsi que, le cas échéant, la mention que ces périodes sont rémunérées.

Il doit être émargé lors de chaque paie par l'employeur ; il doit l'être également par le salarié au plus tard dans les huit jours qui suivent la paie.

Toutefois, dans les entreprises de plus de dix salariés, l'employeur ou son représentant est dispensé d'émarger le registre ou document susvisé si la durée du travail quotidien des salariés fait l'objet, au jour le jour, d'un enregistrement ou d'un pointage.

En outre, dans les entreprises de plus de vingt salariés, les salariés sont dispensés d'émarger le registre ou document susvisé s'ils disposent de moyens de pointage ou d'enregistrement du temps de travail dont ils ont l'initiative ou s'ils ont, en visant les relevés du temps de travail au moment de l'enregistrement, reconnu que les indications qui y figurent sont conformes à la réalité.

2) En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes alternantes, chevauchantes ou successives (*avenant n° 50 du 4/07/2005*), la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition des agents de contrôle.

ARTICLE 36 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(*avenant n° 42 du 17 juillet 2001*) 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.

ARTICLE 37 - REPOS COMPENSATEUR

(*avenant n° 46 du 8 juillet 2003*) Les modalités de décompte des jours de repos compensateur sont fixées par les règles spécifiques de l'accord national du 23 décembre 1981 (modifié par ses avenants) et notamment par l'article 7-4.

Il est rappelé que ces repos sont fixés dans la limite de la durée maximale annuelle de travail de 1940 heures.

Cette limite supérieure peut être réduite en fonction de l'effectif de l'entreprise (voir article 8-5 de l'accord national), elle ne doit pas être dépassée.

ARTICLE 38 - REPOS HEBDOMADAIRE

(*avenant n° 46 du 8 juillet 2003*) Chaque semaine, le salarié a droit à une repos minimal de 35 heures consécutives, qui doit inclure la journée complète du dimanche de zéro heure à vingt-quatre heures.

(*avenant n° 29 du 7 juillet 1992*) Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné selon des modalités prévues à l'article L.714-1 (*avenant n° 46 du 8 juillet 2003*) du code rural et après dérogation accordée par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

La demande de dérogation doit être accompagnée de l'avis du Comité d'Entreprise ou à défaut de celui des Délégués du Personnel.

ARTICLE 39 - JOURS FÉRIÉS

(*avenant n° 42 du 17 juillet 2001*) Indépendamment du 1er mai, chômé et payé, en vertu des articles L.222-5 et suivants du Code du Travail, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Cependant lorsqu'ils doivent être travaillés, leur paiement, réalisé avec la paye du mois considéré, est majoré de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Les jours fériés légaux sont les suivants :

1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension , lundi de Pentecôte, 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint le 11 novembre et le jour de Noël.

A titre de compensation, les tâcherons perçoivent une indemnité forfaitaire annuelle égale à 2,75 % de la rémunération brute.

CHAPITRE VIII

CONGÉS

ARTICLE 40 - CONGÉS PAYÉS

(avenant n° 11 du 21 décembre 1982)

a) Généralités

Les congés annuels payés sont accordés suivant les dispositions des prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La période de congés payés, notamment, est fixé conformément à l'article L.223-7 du code du travail.

Tout salarié ayant accompli un travail effectif d'au moins un mois a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail (arrondie au nombre entier immédiatement supérieur), sans pouvoir excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

En outre, un congé supplémentaire d'un jour est accordé lorsque le salarié prend 9, 10 ou 11 jours de son congé annuel entre le 1er novembre et le 30 avril et de deux jours lorsqu'il prend au moins douze jours pendant cette période.

L'indemnité de congés payés prévue à l'article L.223-11 du code du travail ne doit pas être versée lors de chaque paie, mais au moment où l'ouvrier prend son congé annuel.

b) Jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 22 ans (au 30 avril de l'année en cours), ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

c) Jeunes mères de famille

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 22 ans (au 30 avril de l'année en cours) bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

d) Tâcherons

En ce qui concerne les salariés rémunérés à la tâche, les congés sont réglés en fin de coupe sur la base de 10,91 % de la rémunération brute versée pour l'exécution du chantier.

ARTICLE 41 - CONGÉS EXCEPTIONNELS

(avenant n° 50 du 4 juillet 2005)

1 - CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif.

Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié : quatre jours
- décès d'un enfant : trois jours
- décès du conjoint ou du partenaire
lié par un pacte civil de solidarité : trois jours
- mariage d'un enfant : un jour
- décès du père ou de la mère : deux jours
- décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur : un jour
- appel de préparation à la défense : un jour

En ce qui concerne les tâcherons, l'indemnité versée au titre des congés exceptionnels sera attribuée sur la base de 8 heures du coefficient 140 par jour de congé exceptionnel.

2 - CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

Sans condition d'ancienneté :

- décès d'un beau-parent : un jour supplémentaire
- décès d'un grand-parent : deux jours
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : un jour
- mariage ou conclusion d'un pacte
civil de solidarité par le salarié : un jour supplémentaire
- mariage d'un enfant : un jour supplémentaire

Par ailleurs, pour des raisons familiales ou personnelles graves et motivées, tout salarié pourra solliciter de son employeur une autorisation exceptionnelle d'absence.

ARTICLE 42 - CONGÉS SPÉCIAUX

Avec l'accord préalable de l'employeur, les cadres pourront bénéficier dans la limite de six jours par an de congés spéciaux rémunérés afin d'assister à des sessions ou des cours de perfectionnement technique organisés par le Ministère de l'Agriculture ou par les organisations professionnelles. La justification devra en être fournie à l'employeur.

L'ensemble des salariés pourra bénéficier de congés non rémunérés en vue de favoriser l'éducation ouvrière (articles L.451-1 et suivants du code du travail) et la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse (articles L.225-1 et suivants du code du travail).

Les salariés peuvent également bénéficier du congé de formation dans les conditions précisées par l'article L 930-1* du code du travail. (* L.931-1 et suivants)

CHAPITRE IX

DÉMISSION – LICENCIEMENT

ARTICLE 43 - RÈGLES PARTICULIÈRES AUX FEMMES EN COUCHES ET AUX MÈRES ADOPTIVES¹

I - PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement ou pendant la période du congé d'adoption prévu au paragraphe II ci-après. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe III ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le dit contrat.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les huit jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état ou de sa situation par l'envoi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'un certificat médical ou d'une attestation délivrée par le Service Départemental d'Aide Sociale à l'Enfance ou de l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement.

Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

II - DURÉE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme à qui un Service Départemental d'Aide à l'Enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de huit semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.122-25-1 du code du travail, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent paragraphe.

III - INTERDICTION ABSOLUE DE LICENCIEMENT

La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe I ci-dessus, ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe II ci-dessus.

¹ Certaines dispositions de cet article ne sont plus conformes à la réglementation. Cet article sera modifié prochainement. En attendant et à titre indicatif, se reporter au tableau figurant après la fin de la présente convention.

IV - GARANTIE D'EMPLOI - DROIT DE RÉEMBAUCHAGE

A l'expiration du délai de suspension du contrat prévu au premier alinéa et au troisième alinéa du paragraphe II ci-dessus, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes, son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

ARTICLE 44

(avenant n° 13 du 10 janvier 1984)

A - PERSONNEL TEMPORAIRE OU À TEMPS PARTIEL

En dehors des bûcherons pour lesquels il est d'usage constant de recourir à des contrats à durée déterminée, il ne pourra être fait appel aux salariés temporaires que pour des tâches non durables et dans les cas énumérés à l'article L.124-2 du code du travail.

Leur rémunération ainsi que celle des employés à temps partiel doit correspondre à celle de l'emploi effectivement occupé.

B - CONTRATS DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

1°) Généralités :

Les contrats à durée déterminée doivent être établis conformément aux articles L 122-1 et suivants du code du travail.

Les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée doivent bénéficier des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salariés permanents conformément à l'article L 122-3-3 du code du travail.

2°) Cas de recours :

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- a) absence temporaire d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif de travail (congé de maternité, maladie, accident du travail, service militaire...) pour la durée de l'absence du salarié remplacé (avec une durée minimale fixée de date à date).
- b) surcroît exceptionnel et temporaire d'activité (en cas d'augmentation inhabituelle imprévisible de l'activité pour une courte durée) ; ce contrat ne pourra en aucun cas excéder six mois.
- c) tâche occasionnelle précisément définie en non durable ; ce contrat ne pourra excéder un an.
- d) dans le cadre de mesures législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi. Ce contrat devra être fixé de date à date.
- e) pour assurer la formation professionnelle ou la promotion d'un salarié dans les conditions prévues par la réglementation ; ce contrat devra être fixé de date à date avant l'embauche.
- f) pour les travaux saisonniers ; ce contrat devra être fixé soit de date à date, soit pour une tâche précisément définie avec une durée minimale.

3°) Terme du contrat :

Un salarié dont le contrat à durée déterminée est arrivé à expiration ne peut être remplacé par un autre salarié sous contrat à durée déterminée ni par un travailleur temporaire.

Un nouveau contrat pourra être conclu avec le même salarié soit si le contrat initial était motivé par l'absence temporaire d'un salarié, soit s'il s'agissait d'un contrat saisonnier ou encore si le contrat initial prévoyait une clause de renouvellement.

Le contrat de travail conclu à l'issue du contrat d'apprentissage est obligatoirement à durée indéterminée.

4°) Cas de nullité :

Tout contrat conclu en méconnaissance de la législation est légalement réputé à durée indéterminée.

5°) Fin du contrat de travail à durée déterminée (avenant n°39 du 7 décembre 1998) :

Sous peine de dommages-intérêts, l'employeur devra notifier par écrit son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles dans les conditions prévues à l'article L.122-3-8 du code du travail.

La durée du préavis à observer est identique à la durée de la période d'essai prévue à l'article 11 bis.

(avenant n° 39 du 7 décembre 1998) Lorsque les relations contractuelles ne se poursuivront pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, le salarié percevra une indemnité de fin de contrat calculée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ⁽¹⁾.

(avenant n° 54 du 3 juillet 2007)

ARTICLE 45 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, sa dénonciation doit être notifiée par envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978)

Sauf accord entre les parties et hormis le cas de faute grave ou faute lourde imputable à l'une d'elles et appréciées par la juridiction compétente, cette notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai de :

(avenant n° 28 du 29.11.91)

- 1 semaine pour les salariés du coefficient 100 (et 110);
- deux semaines pour les salariés des coefficients 120 et 130 (avenant n° 44 du 1^{er} juillet 2002) ;
- un mois pour les salariés des autres catégories d'exécution ;
- deux mois pour les agents de maîtrise ;
- trois mois pour les cadres (Av. n° 31 du 6.07.94).

Toutefois, tout salarié ayant au moins six mois de présence ne peut être licencié qu'après observation par l'employeur d'un délai-congé d'un mois de date à date. Le délai-congé est porté à deux mois lorsque le salarié justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue (article L.122-6 du code du travail).

(Avenant n° 27 du 3 juillet 1990) Néanmoins en cas de licenciement d'un travailleur handicapé ou assimilé au sens du chapitre III du titre II du Livre III du code du travail, la durée du préavis est doublée sans que celle-ci ne puisse excéder 3 mois.

L'employeur qui souhaite procéder au licenciement d'un salarié, doit respecter la procédure définie par le code du travail et notamment il doit procéder à une convocation à un entretien préalable (article L.122-14).

Au cours de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une autre personne inscrite sur une liste dressée par le Préfet lorsqu'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

⁽¹⁾ NDLR : Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 10 % en application de l'article L.122-3-4 du code du travail pour tous les contrats conclus ou renouvelés depuis le 20 janvier 2002.

ARTICLE 46 - INDEMNITÉS POUR PRÉAVIS NON RESPECTÉ

Lorsque les dispositions relatives au délai-congé ne sont pas respectées par l'une des parties, la partie lésée pourra recevoir une indemnité égale au salaire qui aurait été perçu pendant ce délai-congé ou éventuellement pendant la période restant à courir, (avenant n° 3 du 22 novembre 1978) sous réserve du respect des dispositions du troisième alinéa de l'article 28 de la présente convention.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

ARTICLE 47 - LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

(Avenant n° 19 du 19 février 1987) Les licenciements pour motif économique, individuels ou collectifs, sont soumis à la législation en vigueur.

ARTICLE 48 - DÉLAI D'ÉVACUATION DU LOGEMENT

Sauf pendant la période d'essai, le logement accessoire au contrat de travail doit être libéré dans le délai d'un mois suivant l'expiration du préavis, avec un minimum de deux mois après la notification du préavis.

ARTICLE 49 - TEMPS LIBRE POUR RECHERCHE D'UN EMPLOI

a) Personnel d'exécution :

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à deux demi-journées si le préavis est d'une semaine, huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

b) Agents de maîtrise et cadres :

(avenant n° 31 du 6 juillet 1994)

En cas de licenciement, l'agent de maîtrise ou le cadre bénéficiera pendant son préavis d'une liberté rémunérée pour recherche d'emploi d'au moins 6 jours.

Sauf accord entre les parties la moitié de ces jours d'absence est fixée par chacune des parties.

ARTICLE 50 - ATTESTATION DE CESSATION D'EMPLOI

Dès la notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

(avenant n° 46 du 8 juillet 2003)

ARTICLE 51 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

a) Licenciement pour motif économique

Tout salarié licencié pour un motif économique percevra, après une ancienneté de deux ans, une indemnité qui ne pourra pas être inférieure à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.

A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité sera complétée pour chaque année supérieure à dix ans par deux quinzièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.

b) Licenciement pour un motif autre qu'économique

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, le salarié licencié après deux ans d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement égale par année ou fraction d'année d'ancienneté, à un dixième d'un mois de salaire brut pour chacune des dix premières années d'ancienneté. Pour les années d'ancienneté au-delà de dix, l'indemnité est calculée sur la base de 0,2 mois de salaire brut par année d'ancienneté.

c) Modalités de calcul

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, des douze derniers mois de travail. Les années incomplètes doivent être comptées à due proportion.

(avenant n° 46 du 8 juillet 2003)

ARTICLE 51 bis - INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

(accord national interprofessionnel du 10/12/1977, loi du 30/12/1988)

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir de 60 ans pour prendre leur retraite auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

- un demi-mois de salaire pour	10 ans d'ancienneté
- un mois de salaire pour	15 ans d'ancienneté
- un mois et demi de salaire pour	20 ans d'ancienneté
- deux mois de salaire pour	30 ans d'ancienneté

Le salaire à prendre en considération est défini au c) de l'article 51.

(avenant n° 48 du 5 juillet 2004) L'indemnité de départ à la retraite ci-dessus fixée peut bénéficier aux salariés qui quittent volontairement l'entreprise avant 60 ans, lorsqu'ils peuvent prétendre à une retraite de base à taux plein avant cet âge en application du dispositif prévu dans le cadre de la loi portant réforme des régimes de retraite au titre des carrières longues. Dans ce cas, le salarié doit informer l'entreprise de sa situation et lui communiquer les éléments attestant de la possibilité de prendre sa retraite à titre volontaire à taux plein avant l'âge de 60 ans. Le montant de l'indemnité de départ en retraite qui lui est alors versé tient compte de l'ancienneté du salarié appréciée à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

ARTICLE 52 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

A la fin de l'emploi, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 53 - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

Les femmes et les jeunes âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques.

(avenant n° 7 du 16 octobre 1981)

Les travaux mentionnés aux articles R.234-9 et R.234-10 du code du travail sont interdits aux femmes.

Les travaux mentionnés aux articles R.234-11 à R.234-21 du code du travail sont interdits aux jeunes travailleurs.

Toutefois, des dérogations, révocables à tout moment, prévues par les articles R.234-22 et R.234-23 du code du travail peuvent être accordées exceptionnellement par l'Inspecteur du Travail après avis favorable du médecin du travail.

ARTICLE 54 - DURÉE DU TRAVAIL DES JEUNES

(avenant n° 54 du 3 juillet 2007) Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-cinq heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par le service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles intéressé.

La durée du travail des intéressés ne devra pas, en tout état de cause, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

En outre, aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures trente.

ARTICLE 55 - DURÉE DU TRAVAIL DES FEMMES ²

Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

ARTICLE 56 - TRAVAIL DE NUIT³

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

(avenant n° 3 du 22 novembre 1978) Pour l'application de l'alinéa précédent, tout travail entre 22 heures et 6 heures dans les départements de l'Orne et de la Manche, et entre 21 heures et 6 heures dans le département du Calvados est considéré comme travail de nuit.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées aux dispositions ci-dessus rappelées dans les conditions précisées par l'arrêté préfectoral sur la durée du travail, pris dans le département intéressé.

CHAPITRE XI

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 57 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires, d'une part, à la fréquentation des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examens sanctionnant l'apprentissage. Lorsque les cours théoriques ou les épreuves d'examens ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'établissement, le temps qui y est consacré est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs peuvent exiger à tout moment la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

² Les dispositions de cet article ne sont plus conformes à la réglementation. En effet aucune discrimination ne doit être pratiquée à l'égard des femmes.

³ Le travail de nuit a subi récemment des modifications réglementaires qui ne sont pas reprises dans le présent article qui sera renégocié prochainement.

CHAPITRE XII

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE 58 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Ils sont tenus de prendre, dans leurs chantiers ou établissements, toutes mesures nécessaires à la prévention des accidents.

Ils doivent tenir à la disposition des salariés au temps qui en font la demande, des casques et des chaussures de sécurité.

(Avenant n° 29 du 7 juillet 1992) Indépendamment de la fourniture des équipements obligatoires de sécurité (casques anti-bruit, chaussures de sécurité, etc...), il est recommandé aux employeurs de fournir à leurs personnels des vêtements de travail les plus adaptés aux postes de travail (vêtements non flottants).

CHAPITRE XIII

PRÉVOYANCE

ARTICLE 59 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

(avenant n° 54 du 3 juillet 2007)

1 - Salariés non cadres

Les salariés soumis à la présente convention sont obligatoirement affiliés par leur employeur :

- ◆ pour les exploitations forestières et scieries des départements du Calvados et de l'Orne :
à l'Association Générale de Retraite par Répartition (A.G.R.R.) dont le siège social est situé 37, boulevard Brune 75014 PARIS.
- ◆ pour les exploitations forestières et scieries de la Manche ainsi que pour les propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne :
à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (C.A.M.A.R.C.A.) dont le siège est 21, Rue de la Bienfaisance 75008 PARIS.

Les employeurs qui, avant le 1er janvier 1976 ont, soit de leur propre chef, soit en vertu d'un accord collectif signé avant cette date, adhéré pour leurs salariés et anciens salariés à une institution de retraite complémentaire, continuent à être affiliés à cette institution sous réserve que soient appliquées les conditions minimum de la convention nationale de retraite des salariés de l'agriculture du 24 mars 1971, ses avenants et annexes.

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

2 - Cadres

(Avenant n° 46 du 8 juillet 2003)

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective s'engagent à saisir l'AGIRC et à lui transmettre leurs avis au sujet de toute modification des classifications des emplois de cadres en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC figurera en annexe à la présente convention.

Les employeurs de salariés et anciens salariés qui avant le 1^{er} janvier 1976, date d'application de l'arrêté du 19 décembre 1975 portant généralisation des retraites complémentaires à tous les salariés et anciens salariés agricoles, n'entraient pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952 et qui ont adhéré pour leur personnel d'encadrement avant cette date, soit de leur propre chef, soit en vertu de l'accord collectif, à une institution de retraite complémentaire de cadres mettant en œuvre la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, continuent à adhérer à cette institution pour les catégories de personnel visées par l'acte d'adhésion.

(avenant n° 15 du 20 décembre 1984)

ARTICLE 59 bis - PRÉVOYANCE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE LA VIE PRIVÉE, DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU NON

Les salariés rémunérés à la tâche justifiant d'un travail de 24 mois continus ou non en exploitations forestières, bénéficient de l'Accord National de Prévoyance du 2 décembre 1983, (avenant n° 38 du 15 décembre 1997) modifié par ses avenants.

Cette durée est ramenée à 12 mois continus ou non pour les salariés titulaires d'un diplôme professionnel dans la spécialité.

CHAPITRE XIV

EFFET ET EXTENSION

ARTICLE 60 - DATE D'EFFET

La présente convention prendra effet à dater du 1^{er} juillet 1977.

ARTICLE 61 - EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

ARTICLE 62 - DÉPÔT

La présente convention sera remise à chacune des organisations syndicales signataires et cinq ampliations seront déposées au Secrétariat-Greffe du Tribunal d'Instance d'ALENÇON.

Fait à ALENÇON, le 18 Juillet 1977.

Ont signé après lecture pour :

- Le Syndicat des Exploitants Forestiers et Scieurs de l'Orne, de la Manche et du Calvados,
- L'Union Régionale C.F.T.C. Normandie-Maine,
- Le Comité Régional C.G.T. de Basse-Normandie,
- L'Union Régionale C.G.T. - F.O. de Basse-Normandie,
- L'Union Régionale F.G.A. - C.F.D.T. de Basse-Normandie,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles F.G.C.A. - C.G.C.

ANNEXE I

SALAIRES MINIMA DES OUVRIERS DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES RÉMUNÉRÉS A LA TÂCHE

(applicable sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)
(avenant n° 69 du 03 février 2017 *étendu le 04 août 2017*)

Les salaires minima des ouvriers payés à la tâche sont fixés ainsi à compter du 1^{er} février 2017 :

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation
GRUMES D'OEUVRE	
a) Abattage , compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout.	
Essences dures	
Hautes futaies et futaies (1 ^{ère} catégorie grumes) (le m ³)	5,82 €
Taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	6,43 €
Bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,17 €
Essences tendres et résineuses	
Peuplement homogène, futaies (1 ^{ère} catégorie grumes) (le m ³)	4,29 €
Bois épars et élagués (le m ³)	4,91 €
Bois à branches basses (le m ³)	6,88 €
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	10,43 €
c) Travaux annexes :	
Supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	5,34 €
Déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	3,99 €
Découpe supplémentaire.....	0,89 à 1,96 €
Supplément pour brûlage (le m ³).....	1,84 à 3,18 €
Supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,44 €
BOIS D'INDUSTRIE ET DE CHAUFFAGE	
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,15 €
b) Piquets (le stère)	8,29 €

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation
<p>c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués).</p> <p>Bois mesurés précisément (tolérance de + ou - 3 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers - billons de sciage de moins de 2 mètres - billons de sciage de 2 mètres et plus <p>Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de - 3 % à + 10 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers - bois de tige de 2 mètres <p>d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendus (la tonne)</p> <p><i>Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron.</i></p> <p>e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)</p> <p>Traitement de souche de résineux</p>	<p>7,33 €</p> <p>6,79 €</p> <p>5,34 €</p> <p>6,37 €</p> <p>4,51 €</p> <p>5,61 €</p> <p>de 1,84 € à 2,42 €</p> <p>majoration de 12 % sur m³ et stère</p>

ANNEXE II

**SALAIRES MINIMA DES PERSONNELS DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET
SCIERIES DE BASSE NORMANDIE ET DES PERSONNELS SYLVICOLES DE L'ORNE**

(avenant n° 69 du 03 février 2017 étendu le 04 août 2017)

Les salaires horaires sont fixés ainsi à compter du 1^{er} février 2017 :

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 h)
Niveau	Coefficient		
<u>I – OUVRIERS et EMPLOYÉS</u>			
NIVEAU 1			
Coefficient 100	100	9,76 €	1 480,30 €
NIVEAU 2			
Coefficient 120	120	9,97 €	1 512,15 €
NIVEAU 3			
Coefficient 140	140	10,12 €	1 534,90 €
Coefficient 150	150	10,28 €	1 559,17 €
Coefficient 160	160	10,43 €	1 581,92 €
NIVEAU 4			
Coefficient 180	180	11,11 €	1 685,05 €
Coefficient 200	200	12,00 €	1 820,04 €
<u>II – AGENTS DE MAITRISE</u>			
A.M.I	210	12,24 €	1 856,44 €
A.M.II			
Echelon 1	230	12,90 €	1 956,54 €
Echelon 2	270	14,43 €	2 188,60 €
A.M. III			
Echelon 1	320	16,16 €	2 450,99 €
Echelon 2	370	17,95 €	2 722,48 €

III – CADRES des exploitations forestières et scieries			
C.1	280	14,79 €	2 243,20 €
C.2	360	17,58 €	2 666,36 €
C.3	420	19,57 €	2 968,18 €
C.4	460	21,00 €	3 185,07 €
C.5	480	21,72 €	3 294,27 €
C.6	510	22,80 €	3 458,08 €
C.7	550	24,23 €	3 674,96 €
C.8	600	25,98 €	3 940,39 €
IV – CADRES sylviculteurs			
GROUPE III			
- Chef d'équipe ayant des responsabilités	190	11,85 €	1 797,29 €
- Garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	11,85 €	1 797,29 €
- Salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	11,85 €	1 797,29 €
GROUPE II			
1^{ère} catégorie			
- Contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	12,90 €	1 956,54 €
- Salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	12,90 €	1 956,54 €
- Commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	12,90 €	1 956,54 €
- Caissier comptable	230	12,90 €	1 956,54 €
2^{ème} catégorie			
- Chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	16,16 €	2 450,99 €
GROUPE I			
- Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	19,01 €	2 883,25 €

ANNEXE III

INDEMNITÉS DIVERSES ET PRIME D'ANCIENNETÉ

(avenant n° 38 du 15 décembre 1997)

(avenant n° 41 du 7 septembre 2000)

1) Le taux de l'indemnité kilométrique servant au calcul de l'indemnité de transport figurant aux A et B de l'article 26-I (Petits déplacements), est fixé à 0,28 € (avenant n° 60 du 09 janvier 2012) par kilomètre parcouru.

2) Prime d'ancienneté des salariés des exploitations forestières et des scieries :

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er 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 1er juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement ; elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point qui est de 6,07 € (avenant n° 67 du 20 janvier 2016). Elle suit les variations de la valeur de point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

Pour le personnel agent de maîtrise et cadre, cette prime d'ancienneté est majorée de

- 2 points de 6 à 9 ans d'ancienneté,
- 4 points de 10 à 12 ans d'ancienneté,
- 6 points au-delà de 13 ans d'ancienneté.

Ce qui se résume dans le tableau suivant :

Ancienneté du personnel (années)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 et +
OUVRIERS-EMPLOYÉS (nombre de points)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
AGENTS DE MAITRISE CADRES (nombre de points)	1	2	3	4	5	8	9	10	11	14	15	16	19	20	21

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. Les employés à temps partiel bénéficieront des mêmes avantages au prorata du temps de travail effectué par rapport à un salarié employé à temps complet.

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 une réduction de la prime.

3) Prime d'ancienneté des salariés des propriétaires forestiers sylviculteurs :

Il est versé à chaque salarié des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne, mensuellement, une prime d'ancienneté calculée comme suit :

- 2 % du salaire brut après 3 ans d'ancienneté,
- 3 % du salaire brut après 5 ans d'ancienneté,
- 4 % du salaire brut après 7 ans d'ancienneté,
- 7 % du salaire brut après 8 ans d'ancienneté.

RÉGLEMENTATION RELATIVE A LA MATERNITÉ

La salariée peut suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme suit :

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
Cas général			
1 ^{ère} ou 2 ^{ème} naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

En aucun cas, une femme ne peut être employée pendant une période totale de 8 semaines : 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après.

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

A sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, la salariée peut réduire la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (le congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines ; dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (le congé postnatal) est alors augmentée d'autant. Toutefois, lorsqu'elle a fait usage de cette faculté et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail entre la date normale du début de son congé et la date réelle résultant du report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail ; la période initialement reportée est alors réduite d'autant.

ANNEXE IV

Dispositions légales sur la portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.