

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS FORESTIERES  
DE LA REGION MIDI-PYRENEES**

du 1er Décembre 1982

**IDCC 8731**

élargie par arrêté en date du 21 avril 1986 aux départements  
des Pyrénées-Atlantiques et des Pyrénées-Orientales  
et par arrêté en date du 5 avril 1988 aux départements de l'Aude et de l'Hérault

Derniers avenants intégrés :  
. n° 89 du 11 juillet 2019 (étendu par arrêté du 22 février 2021)  
. n° 90 et 91 du 16 janvier 2020 (étendus par arrêté du 8 juillet 2020)

## S O M M A I R E

	Articles	Pages
<b>TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES</b>		
<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION</b>		
- Champ d'application professionnel .....	1	5
- Champ d'application territorial.....	2	5
- Personnel d'encadrement .....	3	5
- Ouvriers étrangers .....	4	5
- Conditions de salariat.....	5	5
- Incidence sur les contrats antérieurs .....	6	5
<b>CHAPITRE II – DUREE, REVISION, DENONCIATION</b>		
- Durée .....	7	6
- Révision des salaires .....	8	6
- Révision des autres clauses.....	9	6
- Dénonciation .....	10	6
<b>CHAPITRE III – PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION</b>		
- Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation .....	11	7
- Procédure conventionnelle de conciliation .....	12	7
<b>CHAPITRE IV – PARTICIPATION DES SALARIES D'ENTREPRISE REUNIONS DE LA COMMISISON MIXTE ET AUTRES INSTANCES PARITAIRES INSTITUEES PAR LA CONVENTION</b>		
- Autorisation d'absence, maintien des rémunérations et indemnisation des frais de déplacement.....	12 bis	7
<b>TITRE II – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL</b>		
- Droit syndical et libertés d'opinions .....	13	9
- Représentation syndicale et professionnelle .....	13	9
- Délégués du personnel .....	14	9
- Comité d'Entreprise .....	15	9
<b>TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE</b>		
- Conditions d'embauche.....	16	10
- Période d'essai .....	17	10
- Contrat de travail.....	18	11
- Conditions particulières relatives au contrat à durée déterminée .....	19	11
- Réintégration et priorité d'embauche des salariés au temps et à la tâche.....	20	12

**TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI****CHAPITRE I – CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

- Définition des catégories professionnelles et coefficients .....	21	13
- Changement temporaire d'emploi .....	22	16

**CHAPITRE II – SALAIRES, PRIMES, FRAIS DIVERS – TRAVAIL AU TEMPS**

- Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif.....	23	17
- Rémunération des jeunes travailleurs .....	24	18
- Rémunération des apprentis .....	25	19
- Salaire des travailleurs handicapés .....	26	20
- Rémunération des femmes .....	27	20
- Prime d'ancienneté.....	28	20
- Indemnités diverses.....	29	22
- Frais de déplacements .....	30	22
- Indemnisation du temps passé à la marche d'approche.....	30 bis	22
- Rémunération des travaux de bûcheronnage .....	31	23
- Difficultés particulières.....	32	24
- Frais de déplacement.....	33	24
- Indemnisation du temps de déplacement .....	34	25
- Fourniture de bois de chauffage.....	35	25
- Majorations diverses .....	36	25

**CHAPITRE III – PAIEMENT DES SALAIRES**

- Paiement des salaires .....	37	25
- Bulletin de paye .....	38	26

**CHAPITRE IV – DUREE DU TRAVAIL**

- Durée du travail.....	39	26
- Durée hebdomadaire du travail .....	39 bis	26
- Variation de l'horaire normal de travail .....	40	26
- Réduction exceptionnelle de l'horaire normal de travail – Récupération des heures perdues.....	40 bis	27
- Contingent supplémentaire d'heures de récupération.....	40 ter	27
- Cumul limité des heures de variation et des heures de récupération .....	40 quater	27
- Durée maximale du travail .....	41	28
- Repos compensateur .....	41 bis	28
- Heures supplémentaires .....	42	28
- Contrôle des heures de travail effectuées .....	42 bis	28
- Assouplissement de l'horaire de travail .....	42 ter	29
- Repos hebdomadaire et quotidien des salariés au temps .....	43	29
- Durée du travail des jeunes .....	43 Bis	29

**CHAPITRE V – CONGES PAYES**

- Congés payés.....	44	29
- Autres congés .....	45	30
- Jours fériés .....	46	31

**CHAPITRE VI – HYGIENE ET SECURITE**

- Hygiène et sécurité.....	47	31
----------------------------	----	----

**CHAPITRE VII – DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Contrat à durée déterminée .....	48	32
- Contrat à durée indéterminée .....	49	33
- Préavis ou délai congé.....	50	33
- Indemnité compensatrice de préavis .....	51	33
- Procédure de licenciement .....	52	33
- Licenciement pour cause économique .....	53	33
- Indemnité de licenciement .....	54	33
- Autorisation d'absence en cours de préavis.....	55	34
- Régime de retraite complémentaire du personnel non cadre .....	56	34
- Régime de prévoyance – Incapacité, Invalidité, Décès.....	56 bis	34
- Régime de retraite complémentaire de prévoyance du personnel cadre .....	56 ter	40
- Formation professionnelle continue.....	57	40
- Apprentissage.....	58	40
- Date d'application.....	59	40
- Dispositions finales.....	60	41

ANNEXE I – MODELE DE CONTRAT POUR LES BUCHERONS-TACHERONS	42
---	----

ANNEXE II – BULLETIN DE PAIE	43
------------------------------	----

ANNEXE III – PERSONNEL OUVRIER DES SCIERIES AGRICOLES – CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET PRIME D'ANCIENNETE	44
---	----

ANNEXE IV – PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE, AGENT DE MATRISE, CADRES DES SCIERIES AGRICOLES	46
--	----

ANNEXE V - DIRECTIVE DU CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES n° 91.533 / CEE du 14 Octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (91/533/CEE)	50
--	----

ANNEXE VI - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS SALARIES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES FORESTIERES - MODALITES D'APPLICATION, CLAUSES DE REVISION ET DE SAUVEGARDE	53
---	----

ANNEXE VII - Dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles relatives au maximum d'entreprises et à l'annualisation de la durée du travail et à la durée maximale annuelle	54
--	----

Il a été conclu ce qui suit conformément aux articles L 131-1 et suivants du Code du Travail.

## **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES -**

### **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1 - Champ d'application professionnel** (modifié par avenant n° 14 du 27 juin 1986)

Sont visés par la présente convention les exploitations forestières et entreprises de travaux forestiers ainsi que le personnel assujéti au régime de protection sociale agricole qu'elles occupent, exécutant les travaux forestiers tels qu'ils sont définis par l'article 1144-3° du Code Rural, à l'exclusion des travaux de reboisement et de sylviculture lorsqu'ils sont effectués à titre exclusif ou principal.

Dans ces conditions, sont exclus du champ d'application des dispositions conventionnelles qui suivent les entreprises et leur personnel salarié se consacrant exclusivement ou principalement aux activités de reboisement et de sylviculture.

Par contre, sont également considérées comme travaux forestiers les opérations accessoires qui découlent de ces travaux lorsqu'elles sont exécutées depuis la forêt jusqu'au lieu de livraison des produits forestiers.

#### **Article 2 - Champ d'application territorial** -

La présente convention collective fixe les rapports et conditions de travail entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et apprentis des exploitations forestières travaillant dans la Région MIDI-PYRENEES.

#### **Article 3 - Personnel d'encadrement** – (abrogé par avenant n° 47 en date du 6 juillet 2001)

#### **Article 4 - Ouvriers étrangers** -

Les salariés étrangers devront être munis de leur titre de séjour et de travail en cours de validité. Les parties rappellent qu'en cas d'infraction, l'employeur pourra être poursuivi et verra sa responsabilité engagée, notamment à l'occasion d'accidents du travail.

#### **Article 5 - Conditions de salariat** -

La convention exerce ses effets à l'égard des bûcherons-tâcherons titulaires d'un contrat de travail.

La sous-traitance par un salarié est interdite. Dans la mesure où le salarié fait effectuer son contrat par d'autres personnes sans l'accord écrit de l'exploitant, il sera lui-même considéré comme employeur et la responsabilité de l'exploitant sera dérogée.

#### **Article 6 - Incidence sur les contrats antérieurs** -

La présente convention se substitue à toutes les dispositions antérieures résultant de contrats individuels ou d'accords collectifs. Elle ne peut être cependant cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une réduction de l'ensemble de la rémunération ou de tous autres avantages acquis antérieurement.

## **CHAPITRE II - DUREE, REVISION, DENONCIATION -**

### **Article 7 - Durée** - (modifié par avenants n° 1 du 19 avril 1983 et n° 14 du 27 juin 1986)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

En cas de dénonciation conformément aux dispositions de l'article 10 de la présente convention, à défaut de conclusion de nouvelles clauses révisées, sauf accord des parties visant la prolongation des dispositions dénoncées, celles-ci demeurent applicables dans les conditions prévues par l'article L 132-8, 3ème et 4ème alinéas du Code du Travail, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'alinéa 1° de l'article 10 ci-après.

### **Article 8 - Révision des salaires** - (modifié par avenants n° 3 du 22 novembre 1983 - n° 14 du 27 juin 1986 et n° 58 du 7 juillet 2006)

Il est prévu une réunion annuelle en juillet aux fins de fixer les salaires pour la campagne forestière à venir.

Le Directeur du Travail, Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles adresse les convocations aux parties intéressées au moins 15 jours à l'avance.

Toutefois, à la requête des parties, d'autres accords de salaires pourront être conclus, en tant que de besoin, au cours de l'année.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de la législation sur le S.M.I.C.

### **Article 9 - Révision des autres clauses** - (modifié par avenants n° 14 du 27 juin 1986 et n° 31 du 9 Septembre 1993)

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ; elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte proposé.

La Commission Mixte se réunit sur convocation du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles au plus tard 45 jours suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L 132-2 du Code du Travail, signataires ou adhérentes à la présente convention de branche, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la Convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de la signature dans les conditions fixées à l'article L 132-7 du Code du Travail.

Les avenants de révision susceptibles d'opposition sont ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

### **Article 10 - Dénonciation** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983)

La dénonciation peut intervenir à tout moment à l'initiative des parties signataires. Elle est notifiée par son auteur aux autres signataires, par pli recommandé, avec un préavis de deux mois.

Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du Code du Travail.

Les effets immédiats collectifs ou individuels de la dénonciation sont réglés par les dispositions contenues aux 3ème, 4ème, 6ème et 7ème alinéas de l'article L 132-8 du Code du Travail.

Dans le cas où la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salarié une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de la dénonciation.

De nouvelles propositions sont éventuellement jointes à la dénonciation.

### **CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

**Article 11 - Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation** - (modifié par avenant n° 14 du 27 juin 1986)

En vue de régler les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, il sera constitué une commission paritaire dont les membres seront de préférence choisis parmi ceux ayant participé à l'élaboration de la convention ou des clauses litigieuses, à raison d'autant de représentants patronaux que de membres représentant les organisations ouvrières.

Cette commission, à la fois commission de conciliation et commission d'interprétation au sens de l'article L 132-17, 2ème alinéa du Code du Travail, n'est pas habilitée à créer de nouvelles obligations. Si l'intérêt d'une nouvelle rédaction apparaît au cours de la discussion, elle devra être présentée selon la procédure prévue à l'article 9.

La commission se réunira dans le délai maximum de 15 jours à compter de la date de sa saisine par la partie la plus diligente.

Cette commission est présidée par le Directeur du Travail, Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ou son représentant, le secrétariat étant assuré par ses soins.

**Article 12 - Procédure conventionnelle de conciliation** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983)

Les conflits collectifs qui pour quelque raison que ce soit n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle décrite à l'article 11 de la présente convention ou, s'ils l'ont été, en cas de non conciliation, peuvent être portés devant les instances légales prévues par les chapitres II, III, IV et V du Titre II, du Livre V du Code du Travail, suivant les conditions et modalités édictées par ces textes.

### **CHAPITRE IV - PARTICIPATION DES SALARIES D'ENTREPRISE REUNIONS DE LA COMMISSION MIXTE ET AUTRES INSTANCES PARITAIRES INSTITUEES PAR LA CONVENTION**

**Article 12 bis - Autorisation d'absence, maintien des rémunérations et indemnisation des frais de déplacement** -

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

Le salarié doit porter à la connaissance de son employeur la date de la réunion au plus tard 48 heures après la réception de la convocation.

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

Pour un même salarié d'une même entreprise le droit au maintien de la rémunération est limité à deux journées par an.

Les représentants désignés par les diverses organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ne pourront pas faire partie de la même entreprise.

L'employeur verse au salarié concerné sa rémunération sur présentation d'une attestation établie en séance par le Président ou le Secrétaire de la Commission.

Outre le maintien de sa rémunération, le salarié d'entreprise sera dédommagé par son employeur de ses frais de déplacement dans la limite maximale de 200 kilomètres aller et retour, au tarif de l'indemnité kilométrique prévue à l'article 33 de la présente convention.

## **TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **Article 13** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983)

Sous la réserve du respect des dispositions légales en vigueur, les parties conviennent ce qui suit :

#### a) - Droit syndical et libertés d'opinions -

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour tous d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations de travail au sein de l'entreprise les origines, les croyances, les opinions, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, notamment pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement, la rétribution ou la promotion.

#### b) - Représentation syndicale et professionnelle -

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés qui justifient d'une convocation émanant de l'autorité compétente la liberté de participer aux travaux d'une Commission Administrative ou Contentieuse ou d'un organisme constitué en application d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence seront accordées aux délégués syndicaux justifiant d'une convocation, par leur organisation, à des réunions statutaires.

#### Délégués syndicaux

Dans toutes les exploitations forestières, quel qu'en soit l'effectif, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer librement une section syndicale.

Dans les exploitations d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les limites fixées à l'article L 412-13 du Code du Travail, un ou plusieurs délégués pour le représenter auprès du chef d'exploitation.

### **Article 14 - Délégués du personnel** -

Sous réserve des dispositions légales en vigueur dans chaque entreprise d'exploitation forestière où sont occupés habituellement au moins 11 salariés, le personnel élit des délégués.

Les délégués du personnel seront reçus par le chef d'entreprise selon les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

### **Article 15 - Comité d'Entreprise** -

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, dans chaque entreprise d'exploitation forestière employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué et fonctionnera dans les conditions légales.

Le financement des institutions sociales du Comité d'Entreprise est déterminé par un accord au sein de l'entreprise.

### TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

#### **Article 16 - Conditions d'embauche** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983)

##### 1°) - Agence Nationale pour l'Emploi

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux bureaux de l'Agence Nationale pour l'Emploi qui assure le placement des travailleurs.

##### 2°) - Congés payés

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

##### 3°) - Présentation d'une attestation de cessation de travail

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

#### **Article 17 - Période d'essai** - (modifié par avenants n° 6 du 3 juillet 1984 - n° 39 du 3 juillet 1998 – n° 53 du 16 juillet 2004 – n° 68 du 6 janvier 2011)

Lors de l'embauchage et sauf accord entre les parties, tout engagement est réputé à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

##### - Contrat à durée déterminée :

- . contrat dont la durée initialement envisagée est au plus égale à six mois : 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines.
- . contrat dont la durée initialement envisagée est supérieure à six mois : un mois.

##### - Contrat à durée indéterminée :

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, et sauf accord contraire écrit entre les parties lors de l'embauche, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai, en temps de travail effectif, est fixée à :

- un mois de travail effectif pour le personnel ouvrier et le personnel administratif,
- deux mois pour le personnel technique et technico-commercial,
- trois mois pour les agents de maîtrise,
- quatre mois pour les cadres.

Toutefois, la période d'essai des conducteurs de camions poids lourds avec grues et d'engins de levage, de manutention, ou d'engins de débardage munis de grues, des affûteurs et des mécaniciens d'entretien est portée à deux mois.

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

La rupture de l'engagement durant la période d'essai donne lieu à un préavis réciproque fixé comme suit :

- |  |          |
|--|----------|
| - période d'essai de deux mois et plus | 8 jours  |
| - période d'essai d'un mois            | 3 jours, |
| - période d'essai inférieure à un mois | 1 jour.  |

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

**Article 18 - Contrat de travail** - (modifié par l'avenant n° 31 du 9 Septembre 1993)

Dès l'embauche du salarié, quelle que soient la nature, les conditions et la durée de l'engagement, il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par devers lui.

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail. Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au contrat de travail à durée déterminée, telles que précisées aux articles L 122-1 et suivants du Code du Travail, ce contrat doit être conforme aux dispositions contenues dans la Directive du Conseil des Communautés Européennes n° 91/533/CEE du 14 Octobre 1991, jointe en annexe (annexe V), relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

Aux éléments d'information énumérés à l'article 2 de ladite Directive à incorporer dans le contrat de travail écrit seront ajoutées les mentions relatives :

- . à l'heure d'embauche,
- . à la mention de l'organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche prévue aux articles L 320 et R 320-1 et suivants du Code du Travail.

**Article 19 - Conditions particulières relatives au contrat à durée déterminée** - (modifié par l'avenant n° 31 du 9 Septembre 1993 – avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Ce contrat doit répondre aux conditions contenues dans les articles L 122-1 et suivants du Code du Travail.

Les parties tiennent à rappeler les principales dispositions qui peuvent trouver application dans les relations professionnelles à la branche forestières.

Cas pouvant notamment justifier la conclusion d'un contrat à durée déterminée :

- 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail,
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de l'emploi : cette dernière disposition permet, par application de l'article D 121.2 du Code du Travail, la conclusion de contrats dits de coupe : travaux de bûcheronnage.

**Principales caractéristiques**

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son objet : à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit également comporter les mentions stipulées à l'article L 122-3 du Code du Travail.

Il doit comporter, en sus de son objet, un terme fixé avec précision dès sa conclusion ; il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder dix-huit mois sauf exceptions énumérées à l'article L 122.1.2. susvisé. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Lorsque le contrat est conclu, notamment pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit être alors conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

**Article 20 - Réintégration et priorité d'embauche des salariés au temps et à la tâche** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983 et avenant n° 31 du 9 septembre 1993)

a) - Absence due à une maladie ou à un accident non professionnels -

La maladie, l'accident de la vie privée, l'accident de trajet survenus au salarié, et justifiés par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, suspendent le contrat de travail.

Dès la guérison ou la consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période susvisée, le salarié est réintégré de plein droit dans son emploi.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'inaptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, la rupture du contrat de travail peut intervenir dans le respect de la procédure applicable aux licenciements et sous réserve de l'application éventuelle des dispositions des articles L 122-9 et R 122-1 du Code du Travail relatives à l'indemnité légale de licenciement.

En cas de licenciement, le salarié conserve une priorité de réemploi pendant 6 mois.

b) - Absence due à une maladie ou à un accident professionnels -

En cas d'absence causée par une maladie professionnelle ou un accident du travail, le maintien ou la résiliation du contrat de travail doit répondre aux conditions posées par les articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

c) - Cas de la maternité -

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L 122-25 et suivants du Code du Travail.

d) - Cas du service national -

Il sera fait application des dispositions de l'article L 122-18 et 19 du Code du Travail. Il est convenu, pour faciliter le mode de preuve, que la manifestation de l'intention de reprendre son emploi par le salarié parti au Service National se fera par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les articles cités ci-dessus sont applicables de plein droit, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au Service National, ainsi qu'aux personnes qui, ayant cessé d'être aptes au Service Actif après leur incorporation, ont été classées réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers.

La réintégration est de plein droit pour le salarié rappelé sous les drapeaux à quelque titre que ce soit.

## TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

### CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Avenant n° 77 du 7 juillet 2015 portant modification de la classification des emplois (étendu par arrêté du 17 novembre 2015)

A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

**Article 21 - Définition des catégories professionnelles et coefficients** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983, n° 20 en date du 24 juin 1988, n° 25 du 4 janvier 1991, n° 28 du 28 janvier 1992, n° 33 du 1er juillet 1994 et n° 77 du 7 juillet 2015)

NIVEAU I – Echelon 1 (coefficient 100)

**Ouvrier** - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiatives de la part de l'intéressé. Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiatives de la part de l'intéressé.

NIVEAU I – Echelon 2 (coefficient 110)

**Ouvrier** - Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou expérience et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser. Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation prééglée et de maniement simple. Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit. Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

**Administratif – Commercial -Technique** - Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou expérience et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser. Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation prééglée et de maniement simple. Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit. Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

NIVEAU I – Echelon 3 (coefficient 120)

**Ouvrier** - Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Requérant un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles dont le traitement demande une pratique professionnelle. Nécessitant des connaissances techniques.

**Administratif – Commercial -Technique** - Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Requérant un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles dont le traitement demande une pratique professionnelle. Nécessitant des connaissances techniques.

NIVEAU II – Echelon 1(coefficient 140)

**Ouvrier** - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises. Mise en œuvre de procédures définies et combinées. Autonome dans la mise en œuvre de procédures définies et combinées.

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises. Autonome dans la mise en œuvre de procédures définies et combinées.

**NIVEAU II** – Echelon 2 (coefficient 150)

**Ouvrier** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes dont il définit le mode opératoire. Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

**Administratif – Commercial -Technique** - Mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

**NIVEAU III** – Echelon 1 (coefficient 170)

**Ouvrier** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination entraînant la répartition du travail dans le cadre des consignes transmises (en particulier formation, conseil,...).

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

**NIVEAU III** – Echelon 2 (coefficient 190)

**Ouvrier** - Suppose une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

**NIVEAU III** – Echelon 3 (coefficient 210)

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant des opérations variées et/ou complexes du fait de leur technicité ou de leur diversité. Ces opérations sont effectuées selon des modalités générales qui impliquent l'utilisation de moyens connus, dont le choix et la mise en œuvre incombent à l'intéressé en vue d'atteindre les objectifs fixés.

La réalisation de ces travaux nécessite des comparaisons et des contrôles au vu desquels l'intéressé est amené à prendre des décisions et à agir avec autonomie dans le cadre des instructions reçues. Il est régulièrement amené à rechercher des informations spécifiques. Il optimise, régule, met en cohérence des activités complémentaires. Le travail est caractérisé par l'exécution de manière autonome d'un ensemble d'opérations selon un processus défini dans ses grandes lignes et exigeant une parfaite maîtrise d'un métier déterminé et la maîtrise d'opérations relevant de domaines d'activité connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes dont la réalisation se fait, par approches successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mise au point au cours du travail.

**Maîtrise** - Agent de maîtrise exerçant des fonctions dans lesquelles il se voit définir des objectifs qu'il a mission d'atteindre par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation. Le titulaire, à partir d'instructions portant sur des méthodes connues ou indiquées, compte tenu des moyens mis à sa disposition, est conduit, au besoin, après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions. Il est appelé à participer à l'étude des programmes de travail et/ou des modifications de l'outil de travail. Selon l'échelon, il participe ou assure la formation du personnel de qualification moindre. Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaire à l'encadrement d'un groupe de travail. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement. Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les

salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

#### NIVEAU IV – Echelon 1 (coefficient 240)

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation, exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.

Les travaux à exécuter sont constitués de processus à appliquer en fonction des ordres reçus. Ils laissent le choix des moyens à mettre en œuvre ainsi que la succession des étapes.

Le travail est caractérisé par la nécessité d'une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise pour remplir les objectifs déterminés. Le titulaire est conduit, au besoin, après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions. Choix de la réponse approprié, en cas de difficulté dans la réalisation, sous réserve de provoquer les actions d'assistances et de contrôle nécessaires.

Il est appelé à participer à l'étude des programmes de travail et/ou des modifications de l'outil de travail.

**Maîtrise** - A partir d'objectifs et d'un programme d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'intéressé est responsable, dans le cadre des instructions données, de la conduite de travaux. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur l'ordre, les moyens d'exécution et les contrôles nécessaires au respect des normes définies.

#### NIVEAU IV – Echelon 2 (coefficient 270)

**Administratif – Commercial -Technique** - Le travail est caractérisé par la nécessité de modifier les méthodes, procédés et moyens pour les adapter à des domaines connexes et pour améliorer les objectifs donnés. Autonomie indispensable pour l'exécution du travail sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôles nécessaires. De plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés

**Maîtrise** - Agent de maîtrise assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées, dont le choix lui incombe, et nécessitent des adaptations. Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Son domaine d'action est élargi à des spécialités connexes. Il a une autonomie indispensable dans l'exécution du travail, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées

#### NIVEAU IV – Echelon 3 (coefficient 280)

**Maîtrise** - Les informations de travail sont des instructions constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail. Le titulaire assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble, ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif et organisationnel, ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés, comportant à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il supervise dans le cadre de ses fonctions

A partir d'instruction précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, l'agent de maîtrise est chargé d'organiser, de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la cohésion. Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées, de modifications

cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini et à les mettre en œuvre. Il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.

NIVEAU V – Echelon 1 (coefficient 310)

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

NIVEAU V – Echelon 2 (coefficient 360)

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

NIVEAU V – Echelon 3 (coefficient 480)

**Cadre** - Personnel responsable :

- d'unité de production ou d'un établissement et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement,
- ou 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,
- ou de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

NIVEAU V – Echelon 4 (coefficient 550)

**Cadre** - Personnel responsable :

- d'unités de production ou de plusieurs établissements et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.
- Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

NIVEAU V – Echelon 5 (coefficient 600)

**Cadre** - Personnel assurant la direction de l'entreprise.

**Article 22 - Changement temporaire d'emploi -**

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Au bout de six mois d'occupation continue du poste, l'intéressé est soit titularisé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son ancien emploi. Cette durée est portée à un an dans le cas du remplacement de salariés effectuant le service national.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront le même salaire.

## CHAPITRE II - SALAIRES, PRIMES, FRAIS DIVERS - TRAVAIL AU TEMPS

### **Article 23 - Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**Avenant n°90 du 16 janvier 2020** (étendu par arrêté du 8 juillet 2020)

#### **1°) - Ouvriers des Exploitations Forestières, des Entreprises de Travaux Forestiers et des scieries agricoles**

	<b>Salaire horaire à compter du 1er janvier 2020</b>	<b>Salaire mensuel à compter du 1er janvier 2020 (151 H 67)</b>
<b>Niveau I</b> – Echelon 1 - Coeff. 100	10,15 €	1 539,45 €
<b>Niveau I</b> - Echelon 2 - Coeff. 110	10,41 €	1 578,88 €
<b>Niveau I</b> - Echelon 3 - Coeff. 120	10,48 €	1 589,50 €
<b>Niveau II</b> - Echelon 1 - Coeff. 140	10,69 €	1 621,35 €
<b>Niveau II</b> - Echelon 2 - Coeff. 150	10,88 €	1 650,17 €
<b>Niveau III</b> - Echelon 1 - Coeff. 170	11,16 €	1 692,64 €
<b>Niveau III</b> - Echelon 2 - Coeff. 190	11,59 €	1 757,86 €

#### **2°) - Personnel administratif des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles**

2 -1 – Personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.)

	<b>Salaire horaire à compter du 1er janvier 2020</b>	<b>Salaire mensuel à compter du 1er janvier 2020 (151 H 67)</b>
<b>Niveau I</b> Echelon 1 - Coeff. 100	10,15 €	1 539,45 €
Echelon 2 - Coeff. 110	10,41 €	1 578,88 €
Echelon 3 - Coeff. 120	10,48 €	1 589,50 €
<b>Niveau II</b> Echelon 1 - Coeff. 140	10,69 €	1 621,35 €
Echelon 2 - Coeff. 150	10,88 €	1 650,17 €
<b>Niveau III</b> Echelon 1 - Coeff. 170	11,16 €	1 692,64 €
Echelon 3 - Coeff. 210	11,82 €	1 792,74 €
<b>Niveau IV</b> Echelon 1 – Coefficient 240	12,51 €	1 897,39 €
Echelon 2 – Coefficient 270	12,99 €	1 970,19 €

## 2 -2 – Agents de maîtrise -

	Salaire horaire à compter du 1er janvier 2020	Salaire mensuel à compter du 1er janvier 2020 (151 H 67)
Niveau III Echelon 3 - Coefficient 210	11,82 €	1 792,74 €
Niveau IV Echelon 1 – Coefficient 240	12,51 €	1 897,39 €
Echelon 2 – Coefficient 270	12,99 €	1 970,19 €
Echelon 3 – Coefficient 280	13,26 €	2 011,14 €

## 2 -3 – Cadres

	Salaire horaire à compter du 1er janvier 2020	Salaire mensuel à compter du 1er janvier 2020 (151 H 67)
Niveau V Echelon 1 - Coefficient 310	14,06 €	2 132,48 €
Echelon 2 - Coefficient 360	15,43 €	2 340,27 €
Echelon 3 - Coefficient 480	18,52 €	2 808,93 €
Echelon 4 - Coefficient 550	20,35 €	3 086,48 €
Echelon 5 - Coefficient 600	21,67 €	3 286,69 €

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 h mensualisées) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la Loi du 19 janvier 2000 et l'Accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué.

Les salariés à temps partiel et les salariés temporaires bénéficient des mêmes conditions de rémunération de base que les ouvriers permanents.

**Article 24 - Rémunération des jeunes travailleurs -**

Conformément aux dispositions de l'article R 141-1 du Code du Travail, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale comporte un abattement fixé à :

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

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

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de six mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie "adultes" lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

**Article 25 - Rémunération des apprentis** - (Abrogé et remplacé par Avenant n° 31 du 9 Septembre 1993).

1°) Rémunération de base

En application des articles D 117-1 et suivants du Code du Travail tels qu'ils ont été modifiés par le décret n° 92-886 du 1er septembre 1992, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- . 25 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution du contrat,
- . 37 % du SMIC pendant la 2ème année d'exécution du contrat,
- . 53 % du SMIC pendant la 3ème année d'exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- . 41 % du SMIC pendant la 1ère année d'exécution du contrat,
- . 49 % du SMIC pendant la 2ème année d'exécution du contrat,
- . 65 % du SMIC pendant la 3ème année d'exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus :

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

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

## 2°) Cas particuliers

### a) - Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison :

. de l'échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou de suspension de celui-ci telles que ces situations sont prévues aux articles L 117-9 et L 117-13 du Code du Travail : rémunération correspondante à la dernière année précédent cette prolongation,

. de l'état de santé de l'apprenti handicapé telle que cette situation est prévue à l'article R 119-78 du Code du Travail : majoration de 15 points du taux de rémunération applicable à la dernière année de rémunération.

### b) - Réduction de la durée de l'apprentissage

- apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite d'un an en application des articles R 117-7 (apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation) et R 117-7-1 (apprentis titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur) : rémunération calculée comme s'ils avaient déjà effectué une première année d'apprentissage.

- apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite d'un an en application de l'article R 117-7-2 (Formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle acquise précédemment) : majoration de 15 points du taux de rémunération applicable à la dernière année d'apprentissage.

3°) - Majoration en fonction de l'âge : les montants des rémunérations fixées ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt-et-un ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt-et-un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés au 1°) ci-dessus.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1er septembre 1992 ainsi qu'aux contrats en cours à cette date lorsque les dispositions prévues aux articles D 117-1, D117-2 et D117-5 du Code du Travail sont plus favorables aux apprentis que les anciennes dispositions conventionnelles ou contractuelles.

## **Article 26 - Salaire des travailleurs handicapés** - (modifié par avenant n° 1 du 19 Avril 1983)

En application des dispositions des articles L 323-25 et suivants et de l'article 323-11 du code du travail, les salaires au temps pourront subir des abattements lorsque le salarié présentera un handicap physique diminuant notablement son rendement de travail.

Conformément aux dispositions de l'article R 323-59-1 du Code du Travail, le salaire du travailleur handicapé occupant un emploi de travail protégé, ne peut en aucun cas être inférieur à la moitié du salaire normal du travailleur valide accomplissant la même tâche.

## **Article 27 - Rémunération des femmes** - (abrogé et remplacé par avenant n° 31 du 9 septembre 1993)

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 28 - Prime d'ancienneté** - (modifié par avenants - n° 40 du 3 juillet 1998 – n° 55 du 8 juillet 2005 - n°59 du 12 janvier 2007 – n° 60 du 4 Juillet 2007 – n° 61 du 3 Juillet 2008 – n° 65 du 7.1.2010 – n° 67 du 6.01.2011 – n° 71 du 5/01/2012 – n°74 du 10/01/2013 – n° 80 du 12 juillet 2016 – n°84 du 11 janvier 2018 – n° 88 du 10 janvier 2019 – n° 91 du 16 janvier 2020)

## ***1°) - Personnel ouvrier et administratif des exploitations et entreprises forestières -***

Cette prime est calculée pour 151 H 67 de travail par mois en appliquant au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit :

- . 3 ans d'ancienneté ou 36 mois : 2 %
- . 6 ans d'ancienneté ou 72 mois : 4,5 %
- . 9 ans d'ancienneté ou 108 mois : 6,5 %
- . 12 ans d'ancienneté ou 144 mois : 9 %
- . 15 ans d'ancienneté ou 180 mois : 12 %

### **2\*) Personnel ouvrier des scieries agricoles -**

Les ouvriers permanents de scieries agricoles bénéficient de la prime d'ancienneté, prévue par l'Accord National du 28 avril 1988, dans les conditions suivantes :

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 quinze 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 et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

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

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

Les salariés embauchés à temps partiel perçoivent une prime d'ancienneté calculée sur les bases précédentes mais modulée suivant le rapport des heures prévues par contrat à 151H67.

La valeur point servant de base au calcul de cette prime est fixée à 5,60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **3\*) Personnel Administratif, Technique, Commercial, Agents de Maîtrise et Cadres des Scieries Agricoles -**

Les salariés, autres que les cadres, relevant de ces catégories professionnelles bénéficient de la prime d'ancienneté, prévue par l'Accord National du 12 juillet 1989, dans les conditions suivantes :

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 quinze 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 et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

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

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

La valeur point servant de base au calcul de cette prime est fixée à 5,60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### **4\*) - Dispositions communes à l'ensemble des personnels -**

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et s'ajoute à la rémunération mensuelle. Elle doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

L'ancienneté est calculée en tenant compte des mois de travail effectif, ou assimilés, dans l'entreprise et ne s'applique qu'aux ouvriers au temps.

Les périodes visées au a) et au b) de l'article 20 sont assimilées au travail effectif pour l'appréciation de l'ancienneté.

#### **Article 29 - Indemnités diverses -**

##### Prime de panier :

Une prime de panier sera attribuée lorsque les conditions de travail obligeront les salariés à se déplacer et à prendre leur repas de midi à l'extérieur.

Son montant sera négocié au sein de l'entreprise, cependant elle ne pourra être inférieure à une fois le minimum garanti en vigueur au premier janvier de l'année considérée.

##### Salissure permanente :

Une indemnité permanente horaire sera attribuée pour salissure aux emplois définis par les avenants particuliers.

##### Salissure exceptionnelle - Traitement du bois :

Les travaux exceptionnels et temporaires tels que nettoyage des chaudières, égouts etc... donneront droit à une indemnité compensatrice de la salissure et de l'insalubrité du travail dont le montant sera fixé par entreprise.

**Article 30 - Frais de déplacement** – (abrogé et remplacé par avenant n° 43 du 2 juillet 1999) (modifié par avenants n° 50 du 11 juillet 2003, n° 52 du 16 juillet 2004, n° 60 du 4 Juillet 2007, n° 61 du 3 Juillet 2008, n° 66 du 8.7.2010, n° 68 du 6.01.2011, n° 69 du 5 juillet 2011, n° 72 du 6 juillet 2012, n° 81 du 12 janvier 2017, n° 85 du 11 janvier 2018)

Les déplacements des ouvriers ou équipes d'ouvriers payés au temps sont indemnisés lorsque la distance entre le domicile des intéressés et le lieu de coupe est supérieure à 10 kilomètres ; dans le cas du travail en équipe, seul le chauffeur de l'équipe sera indemnisé, sauf conditions rendant impossible le transport groupé du personnel.

Est indemnisé un aller-retour du domicile au lieu de coupe avec une franchise de 20 kilomètres par jour de travail.

Le taux de remboursement a été fixé à 0,40 € le kilomètre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ce taux sera réexaminé à l'occasion de la commission mixte tenue à la fin de chaque premier semestre.

**Article 30 bis – Indemnisation du temps passé à la marche d'approche** – (institué par avenant n° 43 du 2 juillet 1999)

Les ouvriers forestiers payés au temps, effectuant une coupe pour laquelle la durée de marche d'approche (accès pédestre) est supérieure à 45 minutes auront droit à une majoration de salaire fixée à une fois le taux horaire de leur catégorie professionnelle par jour de travail effectué.

**TRAVAUX A LA TACHE**

**Article 31 - Rémunération des travaux de bûcheronnage** - (modifié par avenant n° 65 du 7.01.2010)

Le tarif des travaux de bûcheronnage effectués dans la Région MIDI-PYRENEES, est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 :

1°) Façonnage des grumes au m3 réel -

Comprend les opérations suivantes : abattage, ébranchage, arasage des noeuds, démantèlement des houpiers, mise en andains éventuellement des rémanents, sauf spécifications contraires.

	à compter du 1er Janvier 2010					
	< 0,750 m3			> 0,750 m3		
	Hors frais mécanisation	Frais de mécanisation	Total frais de mécanisation inclus	Hors frais mécanisation	Frais de mécanisation	Total frais de mécanisation inclus
Peupliers	3,80 €	1,17 €	4,97 €	3,11 €	1,17 €	4,28 €
Pins et Feuillus tendres	4,45 €	1,17 €	5,62 €	3,80 €	1,17 €	4,97 €
Feuillus durs	5,82 €	1,17 €	6,99 €	4,80 €	1,17 €	5,97 €
Sapins et autres résineux	8,10 €	1,17 €	9,27 €	5,82 €	1,17 €	6,99 €
<b>Supplément</b>						
. pour écorçage en sève : 50 % ; pour écorçage hors sève : 75 %						
pour incinération des rémanents le mètre cube ou la tonne			1,54 €			
. pour pente moyenne du terrain supérieure à 38° : 15 %.						

## 2°) - Bois de trituration – à la tonne usine

	au 1 <sup>er</sup> janvier 2010					
Présentation	Travaux en plaine - pente < 38°			Travaux en montagne - pente > 38°		
	Hors frais mécanisation	Frais de mécanisation	Total frais de mécanisation inclus	Hors frais mécanisation	Frais de mécanisation	Total frais de mécanisation inclus
« porteur »	6,32 €	3,59 €	9,91 €	6,83 €	3,59 €	10,42 €
« skider »	6,83 €	3,59 €	10,42 €	7,69 €	3,59 €	11,28 €

## 3 - Bois de chauffage - en 1 mètre -

Localisation	au 1 <sup>er</sup> janvier 2010		
	Hors frais mécanisation	Frais de mécanisation	Total frais de mécanisation inclus
Plaine	3,11 €	2,03 €	5,14 €
Montagne	3,66 €	2,03 €	5,69 €

### Article 32 - Difficultés particulières -

Ces difficultés peuvent être notamment :

- . des difficultés de pénétration,
- . des difficultés au sol (broussailles, enrochement, inondations),
- . des difficultés aériennes (abattage directionnel, risques d'encrouage, lignes électriques),
- . des chablis.

Elles donnent lieu à des majorations qui sont fixées de gré à gré entre les parties.

**Article 33 - Frais de déplacement** - (modifié par avenant n° 14 du 27 juin 1986, avenant n° 37 du 4 juillet 1997, avenant n° 42 du 8 janvier 1999, avenant n° 43 du 2 juillet 1999, avenant n° 47 du 6 juillet 2001 - avenant n° 49 du 24 janvier 2003 - avenant n° 52 du 16 juillet 2004 - avenant n° 58 du 7 juillet 2006 - avenant n° 60 du 4 Juillet 2007 – avenant n° 61 du 3 Juillet 2008 – avenant n° 66 du 8.07.2010 – avenant n° 68 du 6.01.2011 – n° 69 du 5 juillet 2011- n° 72 du 6 juillet 2012 –n° 81 du 12 janvier 2017 - n° 85 du 11 janvier 2018)

Les déplacements des ouvriers ou équipes d'ouvriers payés à la tâche sont indemnisés lorsque la distance entre le domicile des intéressés et le lieu de coupe est supérieure à 10 kilomètres ; dans le cas du travail en équipe, seul le chauffeur de l'équipe sera indemnisé, sauf conditions rendant impossible le transport groupé du personnel.

Est indemnisé un aller-retour du domicile au lieu de coupe avec une franchise de 20 kilomètres par jour de travail, dans la limite de 24 jours de travail par mois.

Le taux de remboursement a été fixé à 0,40 € le kilomètre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ce taux sera réexaminé à l'occasion de la commission mixte tenue à la fin de chaque premier semestre.

Les contestations relatives à l'application de ce qui précède seront soumises à une Commission Départementale comprenant deux employeurs, dont un relevant du Syndicat des Travailleurs Forestiers et deux représentants désignés par les organisations syndicales signataires.

#### **Article 34 - Indemnisation du temps de déplacement -**

Les ouvriers forestiers effectuant une coupe pour laquelle la marche d'approche (en voiture plus accès pédestre) est supérieure à 45 minutes auront droit à une majoration de salaire fixée à une fois le taux horaire de sa catégorie professionnelle par jour de travail effectué.

#### **Article 35 - Fourniture de bois de chauffage -**

Après un an de présence effective dans l'entreprise (continue ou non), les ouvriers forestiers, sur leur demande, pourront recevoir, pour leurs besoins personnels de chauffage, les bois de rebut et autres pièces non commercialisables dont le façonnage éventuel, le débardage ou le transport resteront à leur charge, dans la limite d'un stère par mois de travail.

Ces bois ne constituent pas à proprement parler une rémunération et ne peuvent, en aucun cas, être commercialisés.

Toute fourniture de bois de chauffage commercialisable ou en sus du quota sera considérée comme avantage en nature supportant les charges sociales.

#### **Article 36 - Majorations diverses** - (modifié par avenant n° 14 du 27 juin 1986 et remplacé suite dispositions avenant n° 22 du 3 août 1989)

Le salaire brut résultant des dispositions de l'article 31 ci-dessus, diminué du montant de l'évaluation des frais de mécanisation tel qu'il est déterminé par le Ministère de l'Agriculture, est majoré dans les conditions ci-après

1°) au titre de la rémunération des onze jours fériés, y compris le 1er Mai :  
une majoration forfaitaire de 4,40 % sera apportée sur la rémunération brute, hors frais de mécanisation des ouvriers payés à la tâche, et mentionnée spécifiquement sur le bulletin de paye,

2°) pour équipement de sécurité (casques, chaussures de sécurité et vêtements de protection) : dans le cas où ceux-ci sont fournis par le salarié, il sera alloué une prime de 0,50 %.

### **CHAPITRE III - PAIEMENT DES SALAIRES**

#### **Article 37 - Paiement des salaires -**

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

Pour les travaux à la tâche, la réception pourra être faite une fois par mois, et le règlement dans la huitaine qui suit sur la base de 80 % du travail effectué ; le solde interviendra après réception définitive faite en présence des parties constatant que tous les travaux prévus au contrat ont bien été réalisés.

Des acomptes pourront être versés sur demande du salarié.

Les bûcherons auront, sur leur demande, communication des bulletins de pesée.

En cas de litige sur la réception des bois, les parties pourront saisir une commission départementale composée de quatre personnes comprenant deux employeurs et deux salariés relevant de la profession forestière.

La commission mixte sera tenue informée de ces litiges et de leur règlement par la partie la plus diligente.

**Article 38 - Bulletin de paye** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983)

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

Il est recommandé aux employeurs d'utiliser le modèle de fiche de paye figurant en annexe en ce qui concerne les travaux faits à la tâche.

**CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL -**

Les travailleurs tâcherons organisant eux-mêmes leur travail et l'exécutant aux jours et heures choisis par eux ne sont pas concernés par les dispositions du présent chapitre. (Institué suite aux dispositions de l'avenant n° 22 du 3 août 1989).

**Article 39 - Durée du travail** – (remplacé suite avenant n° 55 du 8 juillet 2005 et modifié par avenant n° 58 du 7 juillet 2006)

La durée légale du travail effectif d'un salarié est fixée à 35 heures par semaine.

La durée légale 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.

Les temps nécessaires à l'habillage, aux casse-croûte et aux repas ne sont pas considérés comme travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Le trajet du siège de l'entreprise au chantier doit être qualifié de temps de travail effectif :

- lorsque le salarié conduit un véhicule de l'entreprise pour transporter du personnel ou du matériel,
- lorsque le salarié est obligé de se rendre au siège de l'entreprise avant d'être transporté sur un chantier.

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

**Article 39-Bis - Durée hebdomadaire du travail** – (Abrogé par avenant n° 58 du 7 juillet 2006)

**Article 40 - Variation de l'horaire normal de travail** - (remplacé par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

La variation des horaires est la possibilité de moduler la durée de travail des salariés mensualisés dans la limite de 1600 heures, résultant de l'article L 212-8 du Code du Travail, sur 12 mois afin de permettre aux entreprises de faire face aux fluctuations d'activités principalement saisonnières.

Les différentes modalités de mise en oeuvre de variation de l'horaire normal de travail sont fixées par les règles de l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981, annexé à la présente convention.

**Article 40 bis - Réduction exceptionnelle de l'horaire normal de travail - Récupération des heures perdues**

- (ajouté par avenant N° 14 du 27 juin 1986, remplacé suite à avenant n° 24 du 20 avril 1990, ajout par avenant n° 31 du 9 septembre 1993 – modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Les heures perdues au-dessous de la durée normale peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

a) Cas de recours à la récupération exceptionnelle :

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

. pour causes accidentelles ou cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;

. pour cause d'intempéries, dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail ;

b) Modalités de paiement et de récupération :

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Le nombre d'heures de récupération effectuées en application du présent article est limité pour un même salarié à huit heures par semaine et cinquante heures par périodes de douze mois consécutifs.

c) La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1° de l'article 996 du Code Rural (causes accidentelles, intempéries ou cas de force majeure), l'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, doit, au moment de la survenance de l'événement, en informer l'Inspecteur du Travail. Cette formalité peut être accomplie par l'organisation patronale concernée lorsque l'événement concerne une collectivité d'employeurs.

**Article 40 ter - Contingent supplémentaire d'heures de récupération** - (Institué suite dispositions avenant n° 22 du 3 août 1989 – modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Dans le cas de la survenance de circonstances exceptionnelles entraînant des réductions durables de travail, les partenaires sociaux se réuniront pour décider de déroger à la limite de 50 heures prévue à l'article 41 bis ci-dessus, en précisant les motifs qui justifient un contingent supplémentaire, les activités concernées ainsi que les délais dans lesquels la récupération doit être effectuée.

Après consultation des représentants du personnel, l'employeur décidera :

- soit de récupérer l'intégralité des heures de ce contingent exceptionnel en payant une indemnité de 25 % du salaire au moment de la récupération,

- soit de récupérer seulement 80 % des heures perdues, sans majoration.

**Article 40 quater - Cumul limité des heures de variation et des heures de récupération** - (Institué suite avenant n° 22 du 3 août 1989 – modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

En toute hypothèse, le cumul des heures de récupération pour réduction exceptionnelle d'activité et celles pour variation de l'horaire normal de travail ne peut excéder 180 heures dans la période annuelle.

**Article 41 - Durée maximale du travail** - – (remplacé suite avenant n° 57 du 13 janvier 2006)

Les heures de travail prises en compte au titre de la durée maximale du travail concernent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des durées maximales.

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures. Cette durée peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par l'article D 713-5 du code rural. Par dérogation aux dispositions de ce décret le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 heures par période annuelle comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de chaque année.

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures. Cependant les entreprises peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R 713-31 et R 713-32 du code rural. La demande de dérogation est adressée au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

La durée maximale annuelle de travail ne peut être supérieure à 2 000 heures, conformément à l'article 8-4 de l'Accord National du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention.

Dans chaque entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé conformément à l'article 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981, annexé à la présente convention.

**Article 41-Bis - Repos compensateur** - (Institué suite dispositions avenant n° 22 du 3 août 1989 - modifié suite avenant n° 24 du 20 avril 1990 – modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Le salarié qui effectue au cours de la période annuelle plus de 1860 heures de travail réel a droit à un repos compensateur payé à prendre au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, en accord avec l'employeur.

La durée du repos compensateur est déterminée de la façon suivante :

- . de 1861 à 1900 heures de travail : 1/2 journée
- . de 1901 à 2000 heures de travail : 1 journée
- . de 2001 à 2100 heures de travail : 2 journées
- . de 2101 à 2180 heures de travail : 3 journées.

Ce système de repos compensateur est applicable à toutes les entreprises, sans condition d'effectif.

**Article 42 - Heures supplémentaires** – (remplacé suite avenant n° 55 du 8 juillet 2005)

Les heures supplémentaires sont celles réalisées au-delà de la durée légale hebdomadaire

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire égale à 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et à 50 % pour chacune des heures suivantes.

**Article 42-Bis - Contrôle des heures de travail effectuées** - (Institué suite aux dispositions de l'avenant n° 22 du 3 août 1989 – modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant sur un registre ou document émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, des heures de récupération prévues aux articles 41-Bis et 41-ter ci-dessus, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année, en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il est conservé pendant cinq ans.

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

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement, par équipes successives ou avec une équipe de fin de semaine, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des agents de contrôle.

**Article 42-ter : Assouplissement de l'horaire de travail** - (Institué suite disposition avenant n° 22 du 3 août 1989 – modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'Inspecteur du Travail, l'employeur peut, le cas échéant :

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

Après consultation des représentants du personnel et information de l'Inspection du Travail, l'employeur peut, le cas échéant :

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

**Article 43 - Repos hebdomadaire et quotidien des salariés au temps** - (abrogé et remplacé par l'avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Chaque semaine le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire il doit être ajouté les heures consécutives au repos quotidien prévu par le dernier alinéa du présent article.

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En pareille hypothèse les heures exceptionnelles effectuées le dimanche sont payées avec une majoration de 50 % sur le tarif normal des heures de travail.

Le repos dominical peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

**Article 43-Bis - Durée du travail des jeunes** - (abrogé et remplacé par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

La durée du travail des jeunes de moins de 18 ans ne peut être supérieure aux maxima prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## **CHAPITRE V - CONGES PAYES**

**Article 44 - Congés payés** – (modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Les congés payés annuels sont attribués selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur et de l'Accord National du 23 décembre 1981.

Le congé payé, pour les salariés rémunérés au temps ou à la tâche, doit être obligatoirement pris.

**Article 45 - Autres congés** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983, avenant n° 22 du 3 août 1989, avenant n° 53 du 16 juillet 2004 et avenant n° 83 du 6 juillet 2017)

1°) - Congés d'éducation ouvrière -

Des congés, non rémunérés, sont accordés aux salariés qui en formulent la demande, dans la limite de 12 jours par an pouvant être fractionnés en deux ou plusieurs fois pour l'éducation ouvrière et la formation syndicale et de 6 jours par an pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Le congé pour la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ne se cumule avec le congé d'éducation ouvrière qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

Ces congés sont pris dans les conditions et suivant les procédures définies respectivement par les articles R 451-1 et suivants du Code du Travail pour les congés d'éducation ouvrière, et R 225-1 et suivants pour les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse.

Le congé pour la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ne se cumule avec le congé d'éducation ouvrière qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

2°) Congés pour événements familiaux et personnels

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux ou personnels, d'un congé de :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;  
Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces congés n'exonèrent pas le salarié de la nécessité d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des événements sus-indiqués.

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

3°) - Absences des travailleurs au temps -

Sauf cas de force majeure, le salarié payé au temps doit pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il devra prévenir au moins 48 heures à l'avance.

En cas d'absence pour maladie ou accident, les salariés, quel que soit le mode de leur rémunération, doivent aviser leur employeur dans les 48 heures, ce dernier pouvant exiger un certificat médical.

A partir du 4ème jour d'absence non autorisée et non justifiée, l'employeur est fondé à considérer, sauf cas de force majeure, que le travailleur a abandonné son emploi. Dans ce cas, sans préjudice néanmoins de l'application des dispositions de l'article L 122-14-3 du Code du Travail, la responsabilité de la rupture incombe au salarié.

**Article 46 - Jours fériés** - (modifié par avenant n° 14 du 27 juin 1986 et avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Les jours fériés suivants doivent être chômés et payés :

- . 1er janvier,
- . Lundi de Pâques,
- . Lundi de Pentecôte,
- . 8 mai,
- . Ascension,
- . 14 juillet,
- . 15 août,
- . Toussaint,
- . 11 novembre,
- . 25 décembre.

Ces jours sont rémunérés dans les mêmes conditions que le 1er mai.

Le travail un jour férié peut être admis dans des circonstances exceptionnelles et notamment en cas de force majeure.

Dans cette hypothèse, l'intéressé percevra, outre son salaire normal, une majoration égale à 150 % de la rémunération de base.

## **CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE**

**Article 47 - Hygiène et sécurité** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983 et avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Les employeurs et salariés s'engagent à respecter les lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs de l'agriculture.

Il est recommandé, de façon générale, de ne pas employer des travailleurs isolés à des tâches en forêt.

La survenance de situations dangereuses doit entraîner une suspension immédiate du travail et la prise de mesures propres à les faire disparaître.

Les employeurs s'engagent à mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de protection individuels précisés dans le contrat de travail.

Dans le cadre du respect des dispositions obligatoires contenues dans les articles L 233-5 et R 233-83 9° du Code du Travail, et le décret n° 81-131 du 10 février 1981, ils doivent, en outre, veiller à l'utilisation, par leur personnel de tronçonneuses équipées des dispositifs suivants :

- . frein de chaîne,
- . chaîne de sécurité,
- . gâchette de sécurité,
- . système anti-vibratoire,
- . protecteur de main droite,
- . étui protecteur de guide chaîne.

Les salariés s'engagent à utiliser les équipements de prévention mis à leur disposition par leur employeur ou fournis par eux-mêmes.

Les employeurs sont tenus d'informer de façon permanente les salariés sur les risques liés aux matériels qu'ils utilisent et aux travaux qu'ils effectuent. Aucune tâche d'exploitation forestière ne doit être confiée à une personne non parfaitement instruite des risques professionnels auxquels elle sera exposée.

## CHAPITRE VII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Article 48 - Contrat à durée déterminée** - (modifié par avenant n° 19 du 8 janvier 1988 et avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

### Rupture du contrat en cours d'exécution

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La méconnaissance des dispositions prévues à l'alinéa précédent par l'une des parties ouvre droit au profit de l'autre partie à des dommages et intérêts dans les conditions fixées à l'article L 122-3.8 du Code du Travail.

### Echéance du terme

#### 1°) - Lorsque le contrat comporte un terme fixe

L'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, faite avant la date figurant dans le contrat, de lui notifier son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà du terme, en respectant un délai égal à un jour franc par semaine de travail, si la durée du contrat est inférieure à un mois et à un mois dans les autres cas.

#### 2°) - Lorsque le contrat comporte une clause de report -

L'employeur doit avant la survenance du terme notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai égal à celui fixé ci-dessus.

3°) - Dans le cas mentionné au 1°) de l'article 19, lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur doit notifier au salarié son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale en respectant un délai égal à celui prévu au 1°) du présent article.

#### 4°) - Indemnité pour inobservation des délais fixés ci-dessus-

Le montant de cette indemnité est égal à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant la durée correspondant au délai dont il n'a pas bénéficié.

### Indemnité minimale de fin de contrat

Dans les cas prévus aux 1°) - 2°) - 3°) de l'article 19, dans lesquels ne sont pas compris les contrats de coupe, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire ; cette dernière est égale à 5 % du montant de la rémunération totale brute attribuée au salarié pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'est pas due si la rupture du contrat incombe au salarié, à la faute grave de ce dernier ou à un cas de force majeure.

En cas de rupture anticipée, cette indemnité, lorsqu'elle est due, est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qui aurait été perçue jusqu'au terme du contrat.

**Article 49 - Contrat à durée indéterminée** – (modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

**Article 50 - Délai-congé** – (remplacé par avenant n° 53 du 16 juillet 2004 – modifié par avenant n° 68 du 6 janvier 2011)

En cas de démission le délai-congé pourra être établi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de licenciement :

- moins de 6 mois d'ancienneté, pas de durée minimale,
- plus de 6 mois d'ancienneté, durée égale à 2 mois,
- pour les cadres, durée égale à trois mois.

**Article 51 - Indemnité compensatrice de préavis** - (remplacé par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

En cas de dispense à l'accomplissement du préavis par l'employeur, ce dernier est tenu de payer à ses ouvriers l'intégralité de son préavis.

Si l'ouvrier démissionne de son emploi et ne respecte pas le préavis, il devra à son employeur une indemnité égale à 50 % du montant du préavis tel qu'il a été fixé au 1°) de l'article 51. Cette indemnité est saisissable et cessible dans les conditions et limites fixées par les articles L 145-1 et R 145-1 du Code du Travail.

**Article 52 - Procédure de licenciement** – (modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Le licenciement devra répondre aux conditions posées par le Code du Travail et notamment par les articles L 122-14 et suivants.

**Article 53 - Licenciement pour cause économique** - abrogé par avenant n° 68 du 6 janvier 2011.

**Article 54 - Indemnité de licenciement** - (Remplacé suite dispositions avenant n° 22 du 3 août 1989 – modifié par avenants n° 53 du 16 juillet 2004 – n° 68 du 6 janvier 2011)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

**Article 55 - Autorisation d'absence en cours de préavis** - (modifié par avenant n° 1 du 19 avril 1983 et modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, le salarié est autorisé à s'absenter 1/2 journée par semaine de préavis avec un maximum de 4 jours ou 8 demi-journées.

La détermination de ces jours d'absence se fera par accord entre les parties.

En cas de désaccord, ces absences seront fixées par l'Inspecteur du Travail.

**Article 56 - Régime de retraite complémentaire du personnel non cadre** (modifié par avenant n° 63 du 3 juillet 2009)

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

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

Les entreprises nouvelles créées à compter du 1er janvier 2002 doivent adhérer au Groupe AGRICA et affilier leurs salariés à la CAMARCA. "

**Article 56 bis - Régime de prévoyance – Incapacité, Invalidité, Décès** (modifié par avenants n° 63 du 3.7.2009, n° 73 du 10.09.2012, n° 86 du 5.11. 2018 et n° 89 du 11 juillet 2019)

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

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

### **Garantie Incapacité**

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 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 de travaux forestiers 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 :

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

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

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

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

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

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

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

### **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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.

## **Garantie Invalidité**

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 :

- 15% du salaire mensuel brut de référence.

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

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

Seuls les invalides des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12<sup>ème</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédents la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci ne compte pas 12 mois de présence dans l'entreprise.

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 s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole.

### ○ **Encours à la date de mise en application de l'avenant**

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

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

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle,
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat

antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

### **Garantie décès**

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 ;
- Plus 25% par enfant à charge ;

Les bénéficiaires du capital décès sont les ayants droits du salarié à savoir ascendants, descendants sauf clause de désignation indiquant d'autres bénéficiaires.

#### ○ **Ayants droit**

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) par le salarié, le bénéfice du capital décès est attribué, dans l'ordre et les proportions définis ci-après :

- Au conjoint survivant du salarié non séparé de corps judiciairement au moment du décès ou, au partenaire du salarié lié par un PACS ou, au concubin, à condition qu'il ne soit pas séparé au moment du décès.  
Le concubin doit être célibataire, veuf ou divorcé et doit apporter la preuve de deux ans de vie commune avant le décès, ou un enfant reconnu par les deux parents doit être né de leur relation,
- A défaut, par parts égales entre eux, aux enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire de PACS, ou de son concubin.
  - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire de PACS 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 Couverture Maladie Universelle (CMU),
  - 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. 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 salarié nés viables moins de 300 jours après son décès ;
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, par parts égales entre eux, ou le survivant d'entre eux, à condition d'être à charge du participant au sens de la législation

### ○ Exclusions

Sont garantis en application du présent article, tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

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

### ○ 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.

## **Maintien des garanties**

### ○ Portabilité

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties « Incapacité, Invalidité, Décès » de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévus par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité de sa couverture, l'ancien salarié intéressé doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés par l'organisme assureur.

### ○ Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

#### **Cas de la suspension du contrat de travail non indemnisée**

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à plein temps, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien, en tout ou partie, de salaire par l'employeur, 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 de la suspension du contrat de travail et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

#### **Cas de la suspension du contrat de travail indemnisée**

L'adhésion des salariés à la couverture de 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 l'employeur ou par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, la cotisation pour le régime de prévoyance est due intégralement. Elle est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

## **Cotisation**

### **1. Assiette**

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

### **2. Répartition des taux**

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,94%, à raison de 1,54% pour les employeurs et 0,40% pour les salariés.

### **3. Tableau récapitulatif**

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit jusqu'au 31 juillet 2020 :

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Incapacité Temporaire : Garantie Mensualisation	0,61%	0,61%	0,00%
Relais Mensualisation	0,98%	0,63%	0,35%
Invalidité	0,15%	0,10%	0,05%
Décès	0,20%	0,20%	0,00%
<b>Total</b>	<b>1,94%</b>	<b>1,54 %</b>	<b>0,40%</b>

## **Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

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

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

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

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

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

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

**Article 56-ter - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance du personnel cadre** -(Institué suite dispositions avenant n° 22 du 3 août 1989, remplacé suite avenant n° 24 du 20 avril 1990 et modifié par avenant n° 50 du 11 juillet 2003 et avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Le personnel d'encadrement doit être affilié auprès de la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles (C.P.C.E.A.), à moins que ces agents aient fait l'objet d'une affiliation antérieure au 1er janvier 1976 auprès d'une autre institution habilitée.

Les salariés des entreprises créées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 doivent être affiliés auprès de la CAMARCA et de la CRCCA.

**Article 57 - Formation professionnelle continue** - (remplacé par avenant n° 31 du 9 Septembre 1993 - modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Tous les salariés relevant du champ d'application de la présente convention doivent pouvoir bénéficier, si les conditions exigées sont remplies, de toutes les actions de formation prévues au Livre IX du Code du Travail concernant la formation professionnelle continue dans le cadre de l'Education Permanente compte tenu notamment des modifications apportées par la Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

Le financement de cette formation, sous réserve des dispositions prévues notamment par les accords nationaux étendus des 24 mai 1983, 7 février 1985 et 15 Décembre 1992, est assuré dans les conditions prévues aux articles L 950-1 et suivants du Code du Travail.

**Article 58 - Apprentissage** – (modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

Les employeurs s'engagent à accorder aux apprentis toutes facilités pour qu'ils puissent assister aux cours théoriques ainsi qu'aux examens y afférents ; le temps passé à l'assistance de ces cours et examens est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

**Article 59 - Date d'application** – (modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

La présente convention est applicable à compter du 1er janvier 1983 ; elle supprime et remplace dès son entrée en vigueur, les accords signés respectivement les 2 juillet, 24 septembre et 28 octobre 1982.

**Article 60 - Dispositions finales** – (modifié par avenant n° 53 du 16 juillet 2004)

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

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

Fait à TOULOUSE, le 1er décembre 1982

La présente convention a été conclue à TOULOUSE, le 1er décembre 1982.

ONT SIGNE :

Pour l'Union Régionale des Syndicats d'Exploitants  
Forestiers et Scieurs de Midi-Pyrénées,

P. JONQUET

Pour le Syndicat des Travailleurs Forestiers de la  
Région Midi-Pyrénées et la Chaîne Pyrénéenne,

J.P. FAURE

Pour la Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.  
de la Région Midi-Pyrénées,

A. BENETTI

Pour la Fédération Nationale Agroalimentaire et  
Forestière C.G.T.,

D. BESNARD

Pour l'Union Départementale de Midi-Pyrénées des  
Syndicats Confédérés F.O.,

A. SALAMAN

Pour l'Union Régionale C.F.T.C.,

M. CORNUS

MODELE DE CONTRAT POUR LES BUCHERONS-TACHERONS

-----

M. .... employeur et M.....bûcheron-tâcheron

Ets (Raison Sociale - Adresse) (Nom, Prénom, Adresse)

ont conclu un contrat de travail limité à l'exploitation de la coupe suivante :

(lieu dit et n° des parcelles cadastrales)

(limites)

(Superficie approximative ou volume du travail)

pour les travaux ci-après

(préparation du terrain,  
débroussaillage, abattage,  
façonnage et présentation,  
remise en état, dispersion,  
brûlage)

dans le respect des conditions  
figurant au cahier des charges  
du vendeur, ou notifiée par  
l'exploitant.

Le présent contrat sera exécuté à partir du ..... La durée minimum est fixée à (1) ..... Il  
expirera avec l'achèvement de la coupe et au plus tard le ..... date à laquelle la vidange de la coupe devrait  
intervenir pour le respect des clauses générales de l'achat.

Les conditions de rémunération sont les suivantes :

(..... montant et primes)

Le port des équipements individuels de sécurité suivants :

.....est obligatoire lors des  
opérations présentant des risques professionnels reconnus.

La Convention Collective applicable est celle de MIDI-PYRENEES.

Lu et approuvé,

Signature :

Fait en deux exemplaires.

(1) La non poursuite des relations contractuelles au-delà de cette durée minimale fera l'objet, de la part de l'employeur, d'une notification préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ..... jours avant la date ultime de cette période minimale.



## ANNEXE III

## PERSONNEL OUVRIER DES SCIERIES AGRICOLES

## CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET PRIME D'ANCIENNETE

Avenant n° 77 du 7 juillet 2015 portant modification de la classification des emplois (étendu par arrêté du 17 novembre 2015)

A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

1°) - **Classifications professionnelles** -

**NIVEAU I – Echelon 1** (coefficient 100)

**Ouvrier** - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiatives de la part de l'intéressé. Sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

**NIVEAU I – Echelon 2** (coefficient 110)

**Ouvrier** - Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou expérience et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser. Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple. Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit. Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

**NIVEAU I – Echelon 3** (coefficient 120)

**Ouvrier** - Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Requéran un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles dont le traitement demande une pratique professionnelle. Nécessitant des connaissances techniques.

**NIVEAU II – Echelon 1**(coefficient 140)

**Ouvrier** - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises. Mise en œuvre de procédures définies et combinées. Autonome dans la mise en œuvre de procédures définies et combinées.

**NIVEAU II – Echelon 2** (coefficient 150)

**Ouvrier** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes dont il définit le mode opératoire. Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

**NIVEAU III – Echelon 1** (coefficient 170)

**Ouvrier** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination entraînant la répartition du travail dans le cadre des consignes transmises (en particulier formation, conseil,...).

**NIVEAU III – Echelon 2** (coefficient 190)

**Ouvrier** - Suppose une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

2°) - **Prime d'ancienneté - Valeur point** – (avenants n° 84 du 11 janvier 2018 – n° 88 du 10 janvier 2019 – n° 91 du 16 janvier 2020)

La valeur point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2°) et 3°) de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 5,60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

ANNEXE IV

**PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE, AGENTS DE MAITRISE,  
CADRES DES SCIERIES AGRICOLES**

Avenant n° 77 du 7 juillet 2015 portant modification de la classification des emplois (étendu par arrêté du 17 novembre 2015)

A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

<b>CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES</b>
---

**PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL, TECHNIQUE DES SCIERIES (A.C.T.) -**

NIVEAU I – Echelon 1 (coefficient 100)

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiatives de la part de l'intéressé.

NIVEAU I – Echelon 2 (coefficient 110)

**Administratif – Commercial -Technique** - Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou expérience et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser. Sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple. Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit. Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

NIVEAU I – Echelon 3 (coefficient 120)

**Administratif – Commercial -Technique** -Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Requirant un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles dont le traitement demande une pratique professionnelle. Nécessitant des connaissances techniques.

NIVEAU II – Echelon 1(coefficient 140)

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises. Autonome dans la mise en œuvre de procédures définies et combinées.

NIVEAU II – Echelon 2 (coefficient 150)

**Administratif – Commercial -Technique** - Mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

NIVEAU III – Echelon 1 (coefficient 170)

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de

procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

#### NIVEAU III – Echelon 3 (coefficient 210)

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant des opérations variées et/ou complexes du fait de leur technicité ou de leur diversité. Ces opérations sont effectuées selon des modalités générales qui impliquent l'utilisation de moyens connus, dont le choix et la mise en œuvre incombent à l'intéressé en vue d'atteindre les objectifs fixés.

La réalisation de ces travaux nécessite des comparaisons et des contrôles au vu desquels l'intéressé est amené à prendre des décisions et à agir avec autonomie dans le cadre des instructions reçues. Il est régulièrement amené à rechercher des informations spécifiques. Il optimise, régule, met en cohérence des activités complémentaires. Le travail est caractérisé par l'exécution de manière autonome d'un ensemble d'opération selon un processus défini dans ses grandes lignes et exigeant une parfaite maîtrise d'un métier déterminé et la maîtrise d'opérations relevant de domaines d'activité connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations interdépendantes dont la réalisation se fait, par approches successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mise au point au cours du travail.

#### NIVEAU IV – Echelon 1 (coefficient 240)

**Administratif – Commercial -Technique** - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation, exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.

Les travaux à exécuter sont constitués de processus à appliquer en fonction des ordres reçus. Ils laissent le choix des moyens à mettre en œuvre ainsi que la succession des étapes.

Le travail est caractérisé par la nécessité d'une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise pour remplir les objectifs déterminés. Le titulaire est conduit, au besoin, après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions. Choix de la réponse approprié, en cas de difficulté dans la réalisation, sous réserve de provoquer les actions d'assistances et de contrôle nécessaires.

Il est appelé à participer à l'étude des programmes de travail et/ou des modifications de l'outil de travail.

#### NIVEAU IV – Echelon 2 (coefficient 270)

**Administratif – Commercial -Technique** - Le travail est caractérisé par la nécessité de modifier les méthodes, procédés et moyens pour les adapter à des domaines connexes et pour améliorer les objectifs donnés. Autonomie indispensable pour l'exécution du travail sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôles nécessaires. De plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

## **AGENT DE MAITRISE DES SCIERIES (A.M.) -**

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

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

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

### **NIVEAU III** – Echelon 3 (coefficient 210)

**Maîtrise** - Agent de maîtrise exerçant des fonctions dans lesquelles il se voit définir des objectifs qu'il a mission d'atteindre par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation. Le titulaire, à partir d'instructions portant sur des méthodes connues ou indiquées, compte tenu des moyens mis à sa disposition, est conduit, au besoin, après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions. Il est appelé à participer à l'étude des programmes de travail et/ou des modifications de l'outil de travail. Selon l'échelon, il participe ou assure la formation du personnel de qualification moindre. Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaire à l'encadrement d'un groupe de travail. A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement. Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

### **NIVEAU IV** – Echelon 1 (coefficient 240)

**Maîtrise** - A partir d'objectifs et d'un programme d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'intéressé est responsable, dans le cadre des instructions données, de la conduite de travaux. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur l'ordre, les moyens d'exécution et les contrôles nécessaires au respect des normes définies.

### **NIVEAU IV** – Echelon 2 (coefficient 270)

**Maîtrise** - Agent de maîtrise assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées, dont le choix lui incombe, et nécessitent des adaptations. Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Son domaine d'action est élargi à des spécialités connexes. Il a une autonomie indispensable dans l'exécution du travail, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

### **NIVEAU IV** – Echelon 3 (coefficient 280)

**Maîtrise** - Les informations de travail sont des instructions constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail. Le titulaire assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble, ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif et organisationnel, ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés, comportant à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou

l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il supervise dans le cadre de ses fonctions

A partir d'instruction précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, l'agent de maîtrise est chargé d'organiser, de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la cohésion. Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées, de modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini et à les mettre en œuvre. Il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.

### **CADRES DES SCIERIES AGRICOLES (C) -**

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

#### **NIVEAU V** – Echelon 1 (coefficient 310)

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

#### **NIVEAU V** – Echelon 2 (coefficient 360)

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

#### **NIVEAU V** – Echelon 3 (coefficient 480)

**Cadre** - Personnel responsable :

- d'unité de production ou d'un établissement et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement,
- ou 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,
- ou de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

#### **NIVEAU V** – Echelon 4 (coefficient 550)

**Cadre** - Personnel responsable :

- d'unités de production ou de plusieurs établissements et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.
- Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

#### **NIVEAU V** – Echelon 5 (coefficient 600)

**Cadre** - Personnel assurant la direction de l'entreprise.

<b>ANNEXE V</b>
-----------------

**DIRECTIVE DU CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES n° 91.533 / CEE  
du 14 Octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions  
applicables au contrat ou à la relation de travail (91/533/CEE)**

**Article 1er - Champ d'application.**

1. La présente directive s'applique à tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un Etat membre et/ou soumis au droit en vigueur dans un Etat membre.

2. Les Etats membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail :

a) - dont la durée totale n'excède pas un mois

et / ou

- dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 8 heures

ou

b) qui a un caractère occasionnel et / ou particulier à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

**Article 2. Obligation d'information.**

1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé "travailleur", les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants :

a) l'identité des parties ;

b) le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;

c) I) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé

ou

II) la caractérisation ou la description sommaires du travail ;

d) la date de début du contrat ou de la relation de travail ;

e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou

de

la relation de travail ;

f) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;

g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;

h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;

i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ;

j) le cas échéant :

1. la mention des conventions collectives et / ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur

ou

2. s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particulières, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétente au sein duquel / de laquelle elles ont été conclues.

3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 2 points f) g) h) et i) peut le cas échéant résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires,

administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

### **Article 3.**

1. L'information sur les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail :

a) d'un contrat de travail écrit

et / ou

b) d'une lettre d'engagement

et / ou

c) d'un ou de plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, points a) b) c) d) h et i).

2. Lorsque aucun des documents visés au paragraphe 1 n'est remis au travailleur dans le délai qu'ils prévoient, l'employeur est tenu de lui remettre, deux mois au plus tard après le début de son travail, une déclaration écrite signée par l'employeur et contenant au moins les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2.

Au cas où le ou les documents visés au paragraphe 1 ne contiennent qu'une partie des éléments requis, la déclaration écrite prévue au premier alinéa du présent paragraphe porte sur les éléments restants.

3. Au cas où le contrat ou la relation de travail prend fin avant l'expiration du délai de deux mois à compter du début de son travail, l'information prévue à l'article 2 et au présent article doit être fournie au travailleur au plus tard à l'expiration de ce délai.

### **Article 4 - Travailleur expatrié.**

1. Si le travailleur est amené à exercer son travail dans un ou plusieurs pays autres que l'Etat membre à la législation et / ou la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis, le ou les documents visés à l'article 3 doivent être en possession du travailleur avant son départ et doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes :

a) la durée du travail exercé à l'étranger ;

b) la devise servant au paiement de la rémunération ;

c) le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;

d) le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

2. L'information sur les éléments visés au paragraphe 1 points b) et c) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

3. Les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée du travail hors du pays à la législation et / ou à la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis n'excède pas un mois.

### **Article 5 - Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail.**

1. Toute modification des éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, et à l'article 4, paragraphe 1 doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée.

2. Le document écrit visé au paragraphe 1 n'est pas obligatoire en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou des conventions collectives auxquelles les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4, paragraphe 1, font référence.

### **Article 6 - Dispositions en matière de forme et de régime des preuves du contrat ou de la relation de travail et en matière de règles procédurales.**

La présente directive ne porte pas atteinte aux législations et / ou pratiques nationales en matière de :

- . forme du contrat ou de la relation de travail
- . régime des preuves de l'existence et du contenu du contrat ou de la relation de travail,
- . règles procédurales applicables en la matière.

#### **Article 7 - Dispositions plus favorables.**

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs.

#### **Article 8 - Défense des droits.**

1. Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

2. Les Etats membres peuvent prévoir que l'accès aux voies de recours visées au paragraphe 1 soit subordonné à la mise en demeure préalable de l'employeur par le travailleur et l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la mise en demeure.

Toutefois, la formalité de la mise en demeure préalable ne peut, en aucun cas, être requise dans les cas visés à l'article 4, ni pour les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail temporaire, ni pour les travailleurs non couverts par une ou des conventions collectives ayant trait à la relation de travail.

#### **Article 9 - Dispositions finales**

1. Les Etats membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 30 Juin 1993, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin d'assurer que, pour un comité ou une relation de travail existant à l'entrée en vigueur des dispositions qu'ils adoptent, l'employeur remette au travailleur qui en fait la demande, dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, le ou les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4 paragraphe 1.

3. Lorsque les Etats membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de la publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

4. Les Etats membres informent immédiatement la Commission des mesures prises en application de la présente directive.

#### **Article 10.**

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

**CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES PERSONNELS SALARIES DES EXPLOITATIONS ET  
ENTREPRISES FORESTIERES**

**MODALITES D'APPLICATION, CLAUSES DE REVISION ET DE SAUVEGARDE**

**Modalités d'application dans les entreprises :**

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

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement un mois avant son application.

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

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

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

**Clause de révision :**

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

**Clause de sauvegarde :**

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

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

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

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

**DISPOSITIONS DE L'ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 CONCERNANT LA DUREE  
DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES RELATIVES AU  
MAXIMUM D'ENTREPRISES ET A L'ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET A LA  
DUREE MAXIMALE ANNUELLE**

**Article 8-4** – « Durée maximale annuelle » L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

**Article 8-5** – Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures.

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

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

**Article 10-4** – Annualisation de la durée du travail –

§ - Principe de l'annualisation

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs

jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

## § 2 – Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en oeuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II du présent accord.

## § 3 – Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à  $1/151,67^{\text{ème}}$  de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

## § 4 – Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en oeuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures.

Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures de modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de  $1/151,6^{\text{ème}}$  du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

ACCORD DE PREVOYANCE  
 PORTANT AMENAGEMENT, POUR LA REGION MIDI-PYRENEES, DU PROTOCOLE D'ACCORD  
 NATIONAL DU 2 DECEMBRE 1983 INSTITUANT UN REGIME DE PREVOYANCE POUR LES  
 OUVRIERS FORESTIERS A LA TACHE

-----

ENTRE :

- . L'UNION REGIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS FORESTIERS et SCIEURS de MIDI-PYRENEES,
- . LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE LA REGION MIDI-PYRENEES et de la CHAINE PYRENEENNE,

d'une part,

ET :

- . L'UNION PROFESSIONNELLE REGIONALE AGROALIMENTAIRE C.F.D.T. de MIDI-PYRENEES,
- . LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE ET FORESTIERE C.G.T.,
- . LES SYNDICATS CONFEDERES F.O. pour MIDI-PYRENEES,
- . L'UNION REGIONALE C.F.T.C.,

d'autre part,

Se référant au protocole d'accord national du 2 décembre 1983, instituant un régime de prévoyance pour les ouvriers forestiers à la tâche qu'ils entendent aménager, conviennent, pour la Région Midi-Pyrénées, des dispositions ci-après :

ARTICLE 1er- CHAMP D'APPLICATION -

Sont compris dans le champ d'application tous les salariés des exploitations et entreprises visées aux articles 1 et 2 de la convention collective de travail du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la Région Midi-Pyrénées, qu'elle que soit la qualité du donneur d'ordre : propriétaire, exploitant forestier, prestataire de services,

. qui jouissent d'une indépendance complète dans l'exécution de leur travail effectué à la tâche, aux heures choisies par eux et hors de tout contrôle de présence de l'employeur,

. et qui, simultanément, peuvent faire état de 24 mois de travail effectif continu ou non, exercé dans ces conditions en exploitation forestière ; cette durée est ramenée à 12 mois pour les salariés titulaires d'un diplôme professionnel dans la spécialité.

ARTICLE 2 - MISE EN JEU DU REGIME DE PREVOYANCE -

Le régime de prévoyance institué par le présent accord s'applique à l'incapacité temporaire résultant de l'accident du travail, de l'accident de trajet, de l'accident de la vie privée, de la maladie professionnelle et de toute autre maladie :

- . dûment constatée par certificat médical,
- . justifiée dans les vingt quatre heures auprès de l'employeur, sauf cas de force majeure,
- . prise en charge par la Mutualité Sociale Agricole (ou par un autre organisme de Sécurité Sociale),
- . soignée sur le territoire français ou dans les pays ayant passé avec la France un accord de réciprocité.

ARTICLE 3 - NATURE ET MONTANT DE LA GARANTIE INSTITUEE PAR CE REGIME DE PREVOYANCE -

Ce régime de prévoyance garantit, après respect d'un délai de carence défini à l'article 4 ci-dessous, dans le cadre du maintien de la rémunération, un niveau de ressources correspondant à 80 % de la rémunération servant de base au calcul des charges sociales et résultant de la moyenne obtenue sur les douze mois ou les trois derniers mois pleins suivant la règle la plus favorable au salarié.

Il sera tenu compte des indemnités journalières versées par la Mutualité Sociale Agricole (ou par tout autre organisme de Sécurité Sociale), réputées servies intégralement, et des indemnités pour perte de salaire éventuellement versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

ARTICLE 4 - DELAI DE CARENCE - (modifié suite avenant n° 1 en date du 12 juillet 1990)

Ce délai est fixé comme suit :

1°) En cas de maladie, d'accident de la vie privée, 20 jours par année civile. Pour le calcul de cette franchise continue ou discontinue, seuls seront pris en considération les jours indemnisés par le régime de base, exclusion faite du délai de carence légal de 3 jours.

L'indemnisation débute dès l'accomplissement de cette franchise annuelle.

2°) En cas d'accident du travail, d'accident du trajet et de maladie professionnelle, l'indemnisation débute, sans délai de carence, à partir du premier jour d'arrêt.

3°) En cas d'arrêt ayant nécessité une hospitalisation, qu'elle qu'en soit la cause (maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle et accident du trajet), l'indemnisation débute, sans délai de carence, à partir du premier jour d'arrêt.

ARTICLE 5 - DUREE DE LA GARANTIE DE RESSOURCES -

La garantie de ressources couvre une durée maximale de 1095 jours.

ARTICLE 6 - COTISATIONS -

La charge des cotisations nécessaires au financement de cette garantie est répartie comme suit entre l'employeur et le salarié :

. cotisations servant à financer l'indemnisation complémentaire due en cas de maladie ou accident de la vie privée :

. Part patronale ..... 60 %,  
 . Part ouvrière ..... 40 %

. cotisations servant à financer l'indemnisation complémentaire due en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : 100 % à la charge de l'employeur.

La part ouvrière est prélevée avec les autres charges lors de la paye et versée par l'employeur à l'organisme chargé de la gestion.

ARTICLE 7 - GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE -

La gestion de ce régime est assurée par l'AGRR-PREVOYANCE sur les bases techniques arrêtées au présent accord et confirmées dans l'accord d'adhésion du 18 novembre 1986.

A cet effet, tout employeur occupant du personnel salarié visé à l'article 1er ci-dessus est tenu d'adhérer auprès de l'AGRR-PREVOYANCE.

Sont néanmoins dispensés de cette obligation, les employeurs qui justifient d'une adhésion prise antérieurement à la date d'application de l'accord auprès d'une autre institution de prévoyance assurant au salarié des prestations au moins équivalentes.

ARTICLE 8 - DATE D'EFFET -

Le régime créé par le présent accord prendra effet au 1er janvier 1987.

Fait à TOULOUSE, le 18 novembre 1986

Représentation patronale

. Union Régionale des Syndicats  
d'Exploitants Forestiers et Scieurs  
de Midi-Pyrénées,

J. JONQUET

. Syndicat des Travailleurs Forestiers  
de la Région Midi-Pyrénées et de la  
Chaîne Pyrénéenne,

A. ROUZET

Représentation ouvrière

. Union Professionnelle Régionale  
Agroalimentaire C.F.D.T.  
de Midi-Pyrénées,

S. ROUX

. Fédération Nationale  
Agroalimentaire et Forestière  
C.G.T.,

P. PORTES

.Syndicats Confédérés F.O.  
pour Midi-Pyrénées,

A. SALAMAN

. L'Union Régionale C.F.T.C.,

L. DUPONT