

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 21 FEVRIER 1972

concernant

LES EXPLOITATIONS FORESTIERES

région NORD - PAS-de-CALAIS

MISE A JOUR : JANVIER 2007

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I - CONDITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

SECTION 10 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Article 100 - Activités assujetties.....	page 6
Article 101 - Salariés étrangers.....	page 6
Article 102 - Apprentis.....	page 6
Article 103 - Travail des femmes et des jeunes.....	page 6
Article 104 - Salariés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel.....	page 6
Article 105 - Salariés étrangers.....	page 6
Article 106 - Stagiaires.....	page 6

SECTION 11 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Article 110 -	page 7
---------------------	--------

SECTION 12 - CHAMP D'APPLICATION DANS LE TEMPS

Article 120 - Incidence sur les contrats antérieurs.....	page 7
Article 121 - Durée initiale, renouvellement, dénonciation.....	page 7
Article 122 - Révision.....	page 7
Article 123 - Obligation de négocier.....	page 8

SECTION 13 - SOLUTION DES DIFFICULTÉS D'APPLICATION

Article 130 - Commission conventionnelle de conciliation.....	page 8
---	--------

CHAPITRE 2 - LIBERTES FONDAMENTALES ET INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

SECTION 20 - LIBERTÉS SYNDICALE ET D'OPINION

Article 200 - Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical.....	page 8
Article 201 - Participation aux commissions mixtes.....	page 9
Article 202 - Participation aux activités syndicales.....	page 9
Article 203 - Représentation syndicale dans l'entreprise.....	page 9

SECTION 21 - FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 210 - Délégués du personnel, membres élus des comités d'entreprises et des CHSCT.....	page 10
---	---------

CHAPITRE 3 - LE CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 30 - EMBAUCHAGE ET CONCLUSION DU CONTRAT

Article 300 - Besoins de main d'oeuvre.....	page 10
Article 301 - Emplois simultanés.....	page 10
Article 302 - Contrat écrit et information du salarié.....	page 10
Article 303 - Sous entreprise, marchandage, embauchage d'aides par le bûcheron.....	page 10
Article 304 - Embauche des jeunes travailleurs.....	page 11
Article 305 - Période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.....	page 12
Article 306 - Période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.....	page 12
Article 307 - Contrat de coupe.....	page 12

SECTION 31 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 310 - Maladie professionnelle, accident de la vie privée, accident de trajet.....	page 12
Article 311 - Accident du travail ou de maladie professionnelle.....	page 12
Article 312 - Maternité, adoption.....	page 12
Article 313 - congé de paternité.....	page 13

SECTION 32 - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 320 - Règles générales.....	page 13
Article 321 - Règles générales concernant les tâcherons.....	page 13
Article 322 - Délai de préavis.....	page 13
Article 323 - Heures de liberté pour recherche d'emploi.....	page 14
Article 324 - Licenciement pour motif d'ordre économique.....	page 14
Article 325 - Indemnité de licenciement.....	page 14
Article 326 - Indemnité de départ à la retraite.....	page 14

SECTION 33 - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 330 - Règles particulières.....	page 15
Article 331 - Indemnité de précarité.....	page 15

SECTION 34 - CERTIFICATS DE TRAVAIL ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE

Article 340 - Certificats de travail et reçu pour solde de tout compte.....	page 15
Article 341 - Priorité d'embauche et salariés licenciés pour motif économique.....	page 15

SECTION 35 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 350 -	page 16
---------------------	---------

CHAPITRE 4 - DUREE DU TRAVAIL

SECTION 40 - DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Article 400 - Situation des tâcherons.....	page 16
Article 401 - Durée du travail.....	page 16
Article 402 - Durée hebdomadaire du travail.....	page 16
Article 403 -	

SECTION 41 - AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 410 - Dispositions générales.....	page 17
Article 411 - Recours à l'aménagement du temps de travail.....	page 17
Article 412 -	
Article 413 -	
Article 414 -	
Article 415 -	
Article 416 -	
Article 417 -	

SECTION 42 - RÉCUPÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES

Article 420 - Recours à la récupération exceptionnelle.....	page 17
Article 421 - Modalités de paiement et de récupération.....	page 17
Article 422 -	
Article 423 - Récupération en cas d'aménagement du temps de travail.....	page 17
Article 424 -	

SECTION 43 - DÉPASSEMENT DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Article 430 - Heures supplémentaires.....	page 18
Article 431 - Durée maximale du travail.....	page 18
Article 432 - Paiement des heures supplémentaires.....	page 18
Article 433 - Repos compensateur.....	page 18

SECTION 44 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 440 - Contrôle des heures de travail effectuées.....	page 19
Article 441 -	

CHAPITRE 5 - REMUNERATIONS

SECTION 50 - FIXATION DES SALAIRES MINIMA

Article 500 - Montant des salaires.....	page 19
Article 501 -	

SECTION 51 - CALCUL DES SALAIRES À TÂCHE

Article 510 - Salariat des tâcherons.....	page 19
Article 511 - Qualité du travail.....	page 19
Article 512 - Conditions d'abattage et de façonnage.....	page 20
Article 513 - Travaux accessoires ou exceptionnels.....	page 20
Article 514 - Garantie de salaire des salariés à tâche.....	page 20

SECTION 52 - CALCUL DES SALAIRES AU TEMPS

Article 520 - Mensualisation.....	page 21
Article 520-1	
Article 521 - Garantie de salaire des salariés au temps.....	page 21
Article 521-1	
Article 522 - Salaire des jeunes ouvriers.....	page 22
Article 523 - Application du principe : à travail égal, salaire égal.....	page 22
Article 524 - Majoration pour travail par postes.....	page 22
Article 525 - Majoration pour travail du dimanche ou d'un jour férié.....	page 22
Article 526 - Majoration pour heures de nuit.....	page 22
Article 527 - Majoration pour permanence d'incendie.....	page 22
Article 528 - Majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.....	page 22
Article 529 - Prime d'ancienneté.....	page 23

SECTION 53 - INDEMNITÉS EN REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 530 - Indemnité d'équipement des salariés à tâche.....	page 23
Article 531 - Indemnité d'outillage des salariés au temps.....	page 23
Article 532 - Indemnité forfaitaire de transport des salariés de la sylviculture.....	page 23
Article 533 - Remboursement des frais réels de transport.....	page 23
Article 534 - Indemnités forfaitaires de panier et de logement.....	page 24
Article 535 - Remboursement complet des frais réels de pension.....	page 24
Article 536 -	

SECTION 54 - MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 540 - Paiement des salaires du personnel à tâche.....	page 24
Article 541 - Bulletin de paie des salariés à tâche.....	page 24
Article 542 - Paiement des salaires du personnel au temps.....	page 25
Article 543 - Bulletin de paie des salaires au temps.....	page 25
Article 544 -	

CHAPITRE 6 - REPOS ET CONGES**SECTION 60 - REPOS**

Article 600 - Détermination des jours fériés.....	page 25
Article 601 - Nombre de jours chômés payés.....	page 25
Article 602 - Indemnisation du 1er mai.....	page 25
Article 603 - Indemnisation des dix autres jours chômés payés.....	page 26
Article 604 - Cas particulier des nouveaux embauchés.....	page 26
Article 605 - Cas particulier des salariés à tâche.....	page 26
Article 606 - Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés.....	page 26
Article 607 - Repos quotidien.....	page 26

SECTION 61 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS ORDINAIRES

Article 610 - Régime des congés payés.....	page 26
Article 611 - Indemnité de congés payés.....	page 27
Article 612 - Congés payés des bûcherons tâcherons.....	page 27

SECTION 62 - AUTRES CONGÉS

Article 620 - Congés d'ancienneté.....	page 27
Article 621 - Congés de formation économique, sociale et syndicale.....	page 27
Article 622 - Congés de formation « cadres jeunesse ».....	page 27
Article 623 - Congés individuels de formation.....	page 28
Article 624 - Congés pour événements familiaux.....	page 28

CHAPITRE 7 - HYGIENE, SECURITE,**PROTECTION SOCIALE**

Article 700 - Logement temporaire.....	page 28
Article 701 - Equipements de sécurité.....	page 28
Article 702 - Tracteurs forestiers.....	page 29
Article 703 - Médecine du travail.....	page 29
Article 704 - Boîte de premiers secours.....	page 29
Article 705 - Retraite complémentaire.....	page 29

CHAPITRE 8 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 800 - Emplois des salariés forestiers.....	page 29
Article 801 - Emplois des ouvriers des scieries agricoles.....	page 30
Article 802 - Travaux à tâche.....	page 30
Article 900 - Extension.....	page 31

CHAPITRE I

CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PRESENTE
CONVENTION COLLECTIVE

SECTION 10

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Article 100

Activités assujetties

La présente convention fixe, pour la région Nord – Pas-de-Calais, les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale et les entreprises de travaux forestiers au sens de l'article L.722-3 du code rural.

Relèvent donc de la convention :

1. les salariés des exploitants forestiers
2. les salariés des entreprises prestataires de services en milieu forestier
3. les salariés des entreprises de reboisement et de sylviculture
4. les salariés des propriétaires forestiers sylviculteurs
5. les salariés des scieries relevant du régime agricole.

Article 101

Bûcherons tâcherons

Les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, sont des salariés soumis aux dispositions de la présente convention collective, qu'ils travaillent pour le compte d'un propriétaire, d'un exploitant forestier, d'un prestataire de services ou d'une scierie. La levée de présomption de salariat n'est possible que dans les conditions prévues par les articles L.722-23 et D.722-3 du code rural qui autorisent l'immatriculation des prestataires de services en milieu forestier auprès de la mutualité sociale agricole

Article 102

Apprentis

Les clauses de la présente convention sont applicables aux apprentis dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions particulières prévues à l'égard de ceux-ci par l'article 350 ci-après.

Article 103

Travail des femmes et des jeunes

Les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes sont celles fixées par les textes en vigueur et les articles 304, 441 et 522 de la présente convention.

Les difficultés pouvant naître à ce sujet seront soumises à la commission paritaire de conciliation instituée par la présente convention.

Article 104

Salariés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée ou occupés à temps partiel, conformément aux articles L.122-3-3 et L.212-4-2 du code du travail.

Article 105

Salariés étrangers

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers.

Article 106 Stagiaires

Les élèves âgés d'au moins 14 ans peuvent accomplir des stages en entreprise pendant les deux dernières années de leur scolarité.

Les stagiaires ne relèvent pas des dispositions de la présente convention. Les conditions de stage sont fixées par une convention obligatoire entre l'école et l'entreprise.

Il est rappelé que l'addition du temps dans l'entreprise d'accueil et du temps de formation à l'école ne peut dépasser 8 heures et 32 heures par semaine (35 heures pour les élèves âgés d'au moins 15 ans)

SECTION 11 CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Article 110

Cette convention s'étend à tout travail effectué dans la région Nord - Pas-de-Calais.

SECTION 12 CHAMP D'APPLICATION DANS LE TEMPS

Article 120 Incidence sur les contrats antérieurs

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

En aucun cas, la rémunération allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

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

Article 121 Durée initiale, renouvellement, dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée d'un an ; elle entrera en vigueur le 1er octobre 1971. Elle se reconduira tacitement par périodes successives d'une année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, un mois au moins avant l'expiration de chaque terme.

En cas de dénonciation dans les formes requises, la présente convention continuera à produire effet, soit jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer, soit à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée de un an, sauf accord prévoyant une durée plus longue et déterminée, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 122 Révision

Les parties signataires de la présente convention collective auront la possibilité de se réunir en commission mixte pour procéder à sa révision. A cet effet, la partie la plus diligente indiquera à chacune des autres organisations signataires, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les dispositions qui lui paraissent devoir être modifiées ou complétées ; elle joindra à cette lettre toutes propositions utiles. La partie la plus diligente saisira simultanément le Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, président de la commission mixte, qui réunira celle-ci dans le délai de un mois.

Article 123
Obligation de négocier

Les organisations signataires de la prévention se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, au plus tard au mois de septembre et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner l'opportunité de réviser les classifications.

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

SECTION 13
SOLUTION DES DIFFICULTÉS D'APPLICATION

Article 130
Commission conventionnelle de conciliation

Il est institué dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais, une commission régionale paritaire de conciliation qui sera composée de quatre représentants patronaux et de quatre représentants ouvriers désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Cette commission se réunit sous la présidence d'un chef de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail.

La commission régionale paritaire de conciliation, saisie d'un litige par la partie la plus diligente, se réunira pour statuer dans un délai maximum de huit jours francs.

CHAPITRE 2
LIBERTES FONDAMENTALES ET INSTITUTIONS
PROFESSIONNELLES

SECTION 20
LIBERTÉS SYNDICALES ET D'OPINION

Article 200
Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical

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

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

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

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

Article 201 Participation aux commissions mixtes

Lorsque les salariés participent à des réunions organisées entre les parties liées par la présente convention, le temps correspondant au travail qui, à cette occasion n'a pu être accompli, est rémunéré comme temps de travail, dans les conditions prévues à l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective.

Le nombre de bénéficiaires est limité à trois salariés en activité chez un employeur relevant de la présente convention collective, par organisation syndicale. Le nombre total de bénéficiaires ne peut être supérieur à dix pour une même réunion.

Les frais de déplacement des salariés bénéficiaires sont pris en charge conformément à l'accord national du 21 janvier 1992 précité.

L'organisation matérielle est prise en charge selon l'accord national du 21 janvier 1992 précité (propriétaires forestiers : avenant du 8 décembre 1995 – exploitations forestières et scieries : avenant du 20 juin 2000). .

Article 202 Participation aux activités syndicales

Le respect du droit syndical ne pouvant être intégralement garanti que dans le respect du libre exercice de ce droit et de tous les actes qui en découlent entre autre, il sera accordé à tous les salariés le temps nécessaire et non payé pour leur permettre de participer aux activités syndicales, dans la limite d'un jour par mois, pouvant se cumuler avec plafond maximum de trois jours.

Sur présentation du mandatement syndical au moins une semaine à l'avance, l'employeur accorde aux salariés, dans la limite d'un mandataire par entreprise, le temps d'absence nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale à raison d'un jour par mois pouvant se cumuler avec plafond maximum de trois jours.

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

Article 203 Représentation syndicale dans l'entreprise

La représentation syndicale et les modalités d'exercice du droit syndical s'appliquent dans les conditions définies par la loi.

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

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

Une section syndicale peut être constituée au sein de chaque entreprise sans considération d'effectif par chaque syndicat représentatif.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 1000, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale désignent un délégué syndical.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs y ayant une section syndicale peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit supplémentaire d'heures de délégation.

SECTION 21

FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL

Article 210

Délégués du personnel, membres élus des comités
d'entreprise et des comités d'hygiène, de sécurité et
des conditions de travail

Les délégués élus du personnel, membres élus des comités d'entreprise, exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales en vigueur. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés et moins de 300 salariés, les membres du C.H.S.C.T. peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé de formation de trois jours imputables sur les congés de formation économique sociale et syndicale, pour suivre les enseignements dispensés par l'I.N.R.S. ou tout autre organisme agréé.

Le financement de cette formation sera assuré par l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues par la réglementation pour les entreprises de 300 salariés et plus et dans la mesure de l'imputation de ces dépenses sur les fonds de formation continue.

CHAPITRE 3

LE CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 30

EMBAUCHAGE ET CONCLUSION DU CONTRAT

Article 300

Besoins de main d'oeuvre

Les employeurs devront faire connaître leurs besoins de main d'oeuvre aux services de l'agence nationale pour l'emploi.

Article 301

Emplois simultanés

Il est interdit aux employeurs d'embaucher des salariés en congés payés.

En cas d'embauche d'un salarié déjà pourvu d'un emploi, le cumul d'emploi n'est possible que dans le respect de la durée maximale du travail.

Article 302

Contrat écrit et information du salarié

Tout embauchage est constaté par écrit dès le 1^{er} jour du travail. En cas d'embauchage sous CDD, le salarié reçoit un exemplaire du contrat au plus tard dans les deux jours suivant l'embauchage.

Lors de son embauchage, le salarié est informé de l'existence de la présente convention qui sera tenue à sa disposition par l'employeur. .

Article 303

Sous entreprise, marchandage, embauchage d'aides par
le bûcheron

Le marchandage est interdit, aucun intermédiaire ne peut être placé entre l'employeur et le salarié.

Il est interdit à un bûcheron de s'adjoindre un ou plusieurs aides si ceux-ci n'ont pas été préalablement embauchés par l'employeur. .

Article 304

Embauche des jeunes travailleurs

L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les machines dangereuses. Toutefois, les jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de la formation, sont autorisés, sous réserve d'avoir obtenu une dérogation du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles :

- à utiliser les machines dangereuses pour effectuer des travaux forestiers sur les chantiers,
- en ce qui concerne les scieries, à utiliser les machines à bois relevant de la catégorie "machines dangereuses".

Article 305

Période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée

Dans le cas d'un contrat de travail 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 est fixée à :

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

Toutefois, la période d'essai des conducteurs de camions poids lourds et d'engins de levage ou de manutention, des affûteurs et des mécaniciens d'entretien est portée à deux mois. Cette même durée est requise pour les conducteurs d'engins de débardage, de débusquage ou de récolte.

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

En l'absence de mention expresse dans le contrat de travail, la rupture de l'engagement pendant la période d'essai intervient :

- soit à l'issue d'un délai de prévenance réciproque de trois jours ouvrés par tranche de mois prévus par la période d'essai,
- soit immédiatement, dans ce cas, la partie qui rompt doit à l'autre une indemnité correspondant à la rémunération de la durée prévue ci-dessus.

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

Article 306

Période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L.122-3-2 du code du travail, les salariés ne se trouvent liés par un contrat de travail à durée déterminée qu'après une période d'essai qui ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat de travail à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale d'exécution de la tâche prévue par ce contrat.

Article 307

Contrat de coupe

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux de bûcheronnage répondant aux conditions de l'article L.122-1-1 du code du travail.

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

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe,
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat),
- les conditions de rémunération,
- l'obligation du port des équipements de sécurité,
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le tâcheron,
- la clause résolutoire suivante : "Toutefois, la résiliation anticipée pour non exécution intervient si moins d'un tiers du volume du travail a été réalisé dans les deux tiers du temps imparti".

Un exemple de contrat de coupe est annexé à la présente convention collective.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

SECTION 31 SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 310 Maladie non professionnelle, accident de la vie privée, accident de trajet

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

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

La maladie ou l'accident ne fait pas obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée apprécié à la date ultime du renouvellement possible.

Article 311 Accident du travail ou de maladie professionnelle

Le licenciement, du seul fait de l'accident, n'est pas possible, sauf faute grave de l'intéressé.

A l'issue de la suspension du contrat de travail, le salarié est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

L'impossibilité de reprise du salarié accidenté résultant d'une inaptitude physique, constatée dans les formes prévues à l'article L.122-32-5 du code du travail, doit être motivée par écrit et une indemnité spéciale de licenciement ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis sont alors versées au salarié.

L'accident du travail et la maladie professionnelle ne font pas obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée apprécié à la date ultime du renouvellement possible.

Article 312 Maternité et adoption

Le droit à la suspension de son contrat de travail sera accordé à la mère ou au parent adoptif, selon les règles fixées par l'article L.122-26 du code du travail relatives au repos maternité.

En outre, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption a droit, dans les conditions prévues aux articles L.122-28-1 et suivants du code du travail, à un congé parental. En cas de congé parental à temps plein, le contrat de travail est suspendu.

Article 313 Congé de paternité

Tout salarié peut bénéficier, après la naissance de son enfant, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs, porté à 18 jours en cas de naissance multiple. Ce congé doit être pris dans un délai de quatre mois, dans les conditions prévues à l'article L.122-25-4 du code du travail.

Ces jours d'absence constituent une suspension du contrat de travail. Ils ne sont pas rémunérés par l'employeur. Toutefois, celui-ci avertit l'organisme social de la cessation de l'activité du salarié, de façon à permettre le versement au salarié des indemnités journalières de paternité.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il prend son congé, sauf cas de force majeure.

SECTION 32 RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 320 Règles générales

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes sous réserve de l'observation :

- 1 - des règles générales énoncées aux articles L.122-4 à L.122-13 du code du travail ;
- 2 - des règles spécifiques relatives à la procédure de licenciement, notamment l'audition préalable du ou des salariés dont le licenciement est envisagé, la notification du licenciement, l'énoncé des motifs du licenciement ;
- 3 - des règles énoncées aux articles 321 à 341 ci-après.

Article 321 Règles générales concernant les tâcherons

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave. Le vol, les malfaçons volontaires répétées, l'abattage ou la mutilation abusive de réserves, le non respect par l'ouvrier des délais d'exploitation constituent, sous le contrôle des tribunaux, des exemples de faute grave.

Article 322 Délai de préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai congé réciproque dont la durée est égale à celle de la période d'essai correspondant à la dernière position catégorielle du salarié.

La durée du délai congé peut être augmentée ou réduite par accord écrit préalable entre les parties, sous réserve des dispositions de l'article L.122-6 du code du travail.

Le personnel de production et le personnel administratif titulaires d'une ancienneté d'au moins deux ans ont droit, sauf licenciement pour faute grave, à un préavis d'une durée minimum de deux mois.

Durée de la période d'essai	Durée du préavis	
	Démission	Licenciement
1 mois	1 mois	1 mois (2 mois si le salarié à plus de 2 ans d'ancienneté)
2 mois	2 mois	2 mois
3 mois	3 mois	3 mois

En cas de licenciement, la durée du délai congé des travailleurs handicapés mutilés de guerre et assimilés, comptant pour plus d'une unité, est doublée, sans pouvoir excéder trois mois.

Article 323

Heures de liberté pour recherche d'emploi

Tout salarié, au cours du préavis, pourra bénéficier (s'il le souhaite) de quatre demi-journées d'absence pour rechercher un emploi. Celles-ci seront rémunérées comme temps de travail. En cas de désaccord, deux de ces demi-journées seront aux choix de l'employeur et deux au choix du salarié

Article 324

Licenciement pour motif d'ordre économique

Le licenciement pour motif économique doit répondre aux procédures résultant des dispositions légales, notamment les articles L.321-1 à 13 du code du travail et l'accord du 13 novembre 1986 modifié, relatif à l'emploi en agriculture.

Article 325

Indemnité de licenciement

Hormis le cas du licenciement pour faute grave, le salarié licencié, alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement fixée, par année de service dans l'entreprise, à:

- 1/10 de mois pour les six premières années,
- 1/8 de mois de sept à dix ans,
- 1/6 de mois au delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des douze derniers mois ou celui des trois derniers mois, étant entendu que les primes annuelles sont prises en compte au prorata. Cette indemnité est doublée en cas de licenciement pour motif économique.

Article 326

Indemnité de départ à la retraite

1. Départ à l'initiative du salarié :

Le salarié quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans (ou moins de 60 ans dans le cadre de l'article L.351-1-1 du code de la sécurité sociale) doit avertir son employeur et respecter un préavis d'un mois, si son ancienneté de services est inférieure à deux ans, et de deux mois, si cette ancienneté est supérieure à deux ans. Il reçoit, à la fin de son préavis, une indemnité de départ à la retraite, qui ne peut être inférieure à :

- 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté,

calculée sur la base des douze derniers mois ou des trois derniers mois (avant imputation prorata temporis des primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel).

2. Départ sur décision de l'employeur

L'entreprise peut mettre à la retraite tout salarié âgé de 65 ans, conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'entreprise peut mettre à la retraite tout salarié âgé de 65 ans.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans n'est autorisée que dans le cas d'un accord collectif étendu conclu à cet effet, ou, dans le cas d'un salarié bénéficiant d'une mesure de préretraite au titre de l'exercice d'un métier pénible.

L'entreprise est tenue de notifier cette rupture et de respecter le délai de préavis fixé à l'article 322.

L'entreprise verse, à la fin du préavis, une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- moins de 2 ans d'ancienneté : pas d'indemnité,
- de 2 à 6 ans d'ancienneté : 1/10 par mois pour les six premières années,
- de 7 à 10 ans d'ancienneté : 1/8 de mois par année.
- Au delà de 10 ans d'ancienneté : 1/6 de mois par année.

Le salaire à prendre en considération est celui fixé à l'article 325.

SECTION 33

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 330

Règles particulières

La résiliation du contrat de travail à durée déterminée obéit aux règles fixées par les articles L.122-3-5 à 11 du code du travail. Ces dispositions sont applicables y compris aux salariés rémunérés à tâche, dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit stipulant une période d'emploi déterminée.

Article 331

Indemnité de précarité

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de précarité égale à 10 % de la rémunération totale brute, due au salarié.

SECTION 34

CERTIFICATS DE TRAVAIL ET PRIORITÉ D'EMBAUCHE

Article 340

Certificats de travail et reçu pour solde de tout compte

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois successifs occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Dans les mêmes conditions, l'employeur remet au salarié les attestations et justifications lui permettant de faire valoir ses droits éventuels aux prestations de l'A.S.S.E.D.I.C.

Il peut établir un reçu pour solde de tout compte que le salarié signe. Ce document a la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent

Article 341

Priorité d'embauche des salariés licenciés pour motif économique

Les salariés licenciés pour suppression d'emploi ont droit, pendant un an, à une priorité d'embauche dans le cas où l'entreprise réembaucherait des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Article 350

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir dans le cadre d'un contrat de travail, une qualification professionnelle sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou supérieur.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage.

D'une façon générale, le contrat d'apprentissage obéit à toutes les règles définies aux articles L.115-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE 4 DUREE DU TRAVAIL

SECTION 40 DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Article 400 Situation des tâcherons

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés n'ayant pas une entière liberté de choix dans leur temps de travail. Les travailleurs tâcherons organisant eux-mêmes leur travail et l'exécutant aux jours et heures choisis par eux, peuvent aménager librement leur horaire de travail.

Article 401 Durée du travail

La durée du travail est réglementée par :

- les articles 713-1 à 714-6 du code rural,
- les dispositions du livre II du code du travail, lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture,
- les décrets pris en application des textes sus-visés,
- l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles,
- les dispositions des articles 402 à 441 ci-après.

Article 402 Durée hebdomadaire du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

Les temps nécessaires au trajet et aux repas ne sont pas considérés comme travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, contractuelles, ou par le règlement intérieur, le temps nécessaire à l'habillage ou au déshabillage est rémunéré comme temps de travail.

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

SECTION 41
AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 410
Dispositions générales

En matière d'aménagement de la durée du travail, les partenaires sociaux conviennent de se référer aux dispositions du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, complétées par l'annexe 2 de l'accord.

Ces dispositions qui fixent les possibilités d'aménagement de la durée du travail sont annexées à la convention collective.

Article 411
Recours à l'aménagement du temps de travail

En cas d'aménagement du temps de travail conformément à l'article 410, les partenaires sociaux appellent tout spécialement l'attention des employeurs et salariés concernés sur le strict respect des obligations en matière :

- d'information préalable du personnel
- de programmation de l'activité
- de document de suivi

SECTION 42
RÉCUPÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES

Article 420
Recours à la récupération exceptionnelle

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail pour cause :

- d'intempéries,
- de causes accidentelles ou de force majeure,
- de fête locale ou coutumière
- d'inventaire

sont récupérables dans les 26 semaines qui suivent la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

Article 421
Modalités de paiement et de récupération

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. En cas de non récupération du fait de l'employeur, le salarié conserve le bénéfice de l'avance.

Le nombre d'heures de récupération est limité à 8 heures par semaine

~~Article 422~~
~~abrogé~~

Article 423
Récupération en cas d'aménagement du temps de travail

Quand une entreprise a recours à une possibilité d'aménagement prévue à l'article 410, elle peut également recourir à la récupération exceptionnelle prévue à l'article 420.

Cependant, le cumul des heures de récupération et des heures de modulation dans le cadre de l'aménagement du temps de travail ne peut excéder 8 heures par semaine.

En outre, les plafonds d'heures de modulation figurant à l'accord national du 23 décembre 1981 incluent les heures de récupération exécutées en application de l'article 420.

Article 430
Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au delà de la durée légale du travail.

Article 431
Durée maximale du travail

1. Durée maximale quotidienne : la durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures, sauf dispositions particulières visées par l'accord national du 23/12/1981.
2. Durée maximale hebdomadaire : la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, l'entreprise peut être autorisée à dépasser le plafond de 48 heures, sur demande préalable écrite de dérogation à l'inspecteur du travail.
3. Durée maximale annuelle : la durée maximale annuelle est fixée à 1940 heures, portée à 2000 heures dans les entreprises de travaux forestiers ou si le salarié concerné est le seul salarié permanent occupé par l'entreprise.

Maximum d'entreprise : l'entreprise qui emploie au moins trois salariés doit respecter la règle du « maximum d'entreprise » figurant à l'article 8-5 de l'accord national du 23/12/1981

Article 432
Paiement des heures supplémentaires

1. Heures supplémentaires accomplies entre 35 et 43 heures : chaque heure supplémentaire donne lieu à une majoration de salaire de 25 %,
2. Heures supplémentaires accomplies au delà de 43 heures : chaque heure supplémentaire donne lieu à une majoration de salaire de 50 %
3. Paiement de la majoration sous forme de repos : la majoration de 25 % peut être attribuée sous forme d'un repos payé d'1/4 heure par heure supplémentaire, uniquement pour les heures accomplies entre 35 et 39 heures, et après consultation des salariés concernés.
4. Paiement des heures supplémentaires sous forme de repos : l'employeur qui aménage le temps de travail selon les dispositions de l'article 10.2 de l'accord national du 23/12/1981 peut payer les heures supplémentaires sous forme d'un repos payé. Ce repos est égal à 1 H 15 pour chacune des huit premières heures supplémentaires et 1 H 30 au delà. Cette possibilité est subordonnée à la consultation et à l'accord de chacun des salariés concernés. Les modalités de prise de repos sont précisées à l'article 10.2 de l'accord national, étant précisé que la date choisie pour la prise du repos doit recevoir l'accord du salarié.

Article 433
Repos compensateur

Un repos compensateur est dû à tout salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail effectif par an, dans les conditions suivantes :

- de 1861 à 1900 heures = 1 jour
- de 1901 à 1940 = 2 jours
- de 1941 à 2000 = 3 jours

Les modalités de prise des jours de repos compensateur sont fixées à l'article 7.4 de l'accord national du 23/12/1981.

SECTION 44
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 440
Contrôle des heures de travail effectuées

Le contrôle des heures de travail est organisé conformément aux articles R. 713-35 et suivants du code rural. L'employeur choisit entre deux procédés : l'enregistrement des heures de travail effectuées ou l'affichage des heures de travail à effectuer.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en cas d'enregistrement, l'employeur remet chaque mois au salarié, une copie de l'enregistrement des heures qu'il a accomplies.

Par ailleurs, en cas d'affichage de l'horaire, il est rappelé que nul ne peut être occupé en dehors de l'horaire affiché.

Article 441
Durée du travail des femmes et des jeunes
(abrogé)

CHAPITRE 5
REMUNERATIONS

SECTION 50
FIXATION DES SALAIRES MINIMA

Article 500
Montant des salaires

Les salaires minima afférents aux tâches et à chacune des catégories professionnelles définies au Chapitre 8 sont fixés par avenant à la présente convention.

~~Article 501~~
~~abrogé~~

SECTION 51
CALCUL DES SALAIRES À TÂCHES

Article 510
Salariat des bûcherons

Les bûcherons tâcherons, visés à l'article 101 de la présente convention collective, perçoivent un salaire calculé conformément :

- au barème figurant à l'article 802 ci-après,
- aux règles spécifiques figurant aux articles 511 à 514 ci-après.

Article 511
Qualité du travail

Les bûcherons tâcherons ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

Le rendement légitimement obtenu d'un travail à la tâche doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

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

Article 512 Conditions d'abattage et de façonnage

Les rémunérations au stère ou au m³ correspondent aux opérations d'abattage, tronçonnage, brûlage, enstérage et arasage des noeuds.

1 - Grumes d'oeuvre

L'abattage sera fait au ras de terre et, dans le cas de coupes marquées en délivrance, l'ouvrier sera tenu de respecter l'empreinte du marteau du propriétaire vendeur.

Les salaires tiennent compte de l'obligation de façonner les houppiers et de brûler les ramilles et branchages, sauf stipulation contraire expresse. Pour les coupes de taillis ou taillis sous futaie à forte proportion de débroussaillage, des accords seront conclus entre les employeurs et les salariés.

Les noeuds seront coupés au ras de la tige des arbres. Les travaux spéciaux, bottage ou parage des noeuds seront traités de gré à gré.

Les salaires d'abattage seront payés au m³, y compris découpe en cime.

Chaque fois que la compétence du bûcheron est établie, la répartition du travail dans une même coupe entre l'abattage de grumes et les autres travaux forestiers doit se faire d'une manière équitable.

2 - Bois de feu et de trituration

Les bois de feu et les bois de trituration doivent être sciés aux deux bouts.

Article 513 Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux à tâche tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc ...

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

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

Article 514 Garantie de salaire des salariés à tâche

Les bûcherons tâcherons, pouvant faire état de 24 mois de travail effectif, continu ou non en exploitation forestière, bénéficient de la garantie d'un niveau de ressources, en cas d'arrêt de travail pour raisons de santé, dans les conditions prévues par l'accord national du 2 décembre 1983 modifié.

Les employeurs des salariés concernés doivent effectuer le prélèvement des cotisations patronales et ouvrières nécessaires au fonctionnement de la garantie lors de chaque paye et verser ces cotisations à l'A.G.R.R.-Prévoyance, organisme désigné par l'accord national pour la gestion du régime.

SECTION 52
CALCUL DES SALAIRES AU TEMPS

Article 520
Mensualisation

Les salariés sont obligatoirement mensualisés dès le premier mois complet de leur embauche. La mensualisation des rémunérations consiste à verser aux salariés pour un horaire hebdomadaire donné et effectivement accompli pendant le mois considéré, une rémunération uniforme quel que soit le nombre de jours ouvrés qu'il comporte.

Article 521
Garantie de salaire des salariés au temps

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (délai ramené à trois mois dans l'hypothèse d'un accident du travail), 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 exploitations forestières et sylvicoles comprises dans le champ d'application de la présente convention 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,
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la communauté économique européenne.

Ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, pendant :

- 60 jours entre 6 mois (ou 3 mois en cas d'accident du travail) et 10 ans d'ancienneté,
- 90 jours entre 10 et 20 ans d'ancienneté,
- 120 jours entre 20 et 30 ans d'ancienneté,
- 150 jours au-delà de 30 ans d'ancienneté.
- 180 jours au delà de 2 ans d'ancienneté en cas d'hospitalisation de plus de 10 jours.

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 du trajet - et, à compter du onzième 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 mutualité sociale agricole 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 de la mutualité sociale agricole 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 cas échéant, il doit être tenu compte de la durée des contrats de travail saisonnier successifs accomplis dans l'entreprise

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

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

Les salariés ainsi rémunérés sont réputés remplis des droits qu'ils tiennent de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu applicable aux salariés de l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Article 522 Salaire des jeunes ouvriers

Les taux des salaires des ouvriers de moins de 18 ans ne peuvent supporter un abattement, par rapport à ceux des ouvriers de même catégorie professionnelle, excédant :

- 20 % avant 17 ans,
- 10 % de 17 à 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.

Article 523 Application du principe : à travail égal, salaire égal

A égalité de qualification et de rendement, les femmes et les jeunes travailleurs recevront une rémunération identique à celle des hommes.

Les difficultés pouvant naître à ce sujet seront soumises à la commission paritaire de conciliation instituée par la présente convention.

Article 524 Majoration pour travail par postes

En cas d'organisation du travail par postes, il est donné repos d'une demi-heure au tarif des heures normales.

Article 525 Majoration pour travail du dimanche ou d'un jour férié

En cas de nécessités résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis pendant les jours normalement chômés dans les conditions prévues à l'article 606 de la présente convention. Dans une telle situation, les travaux effectués doivent être payés double.

Article 526 Majoration pour heures de nuit

Les heures de nuit commencent à 21 heures et finissent à 6 heures. Les heures de travail effectif de nuit donnent lieu à une majoration de 100 p. 100 du salaire de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié. Les heures de permanence ou de surveillance de nuit donnent lieu à une majoration de 50 p. 100 du salaire indiqué ci-dessus.

Article 527 Majoration pour permanence d'incendie

Le personnel demeurant à la disposition de l'employeur (y compris les dimanches et jours fériés) sans accomplir de travail effectif, aura son salaire de base majoré de 25 p. 100.

Article 528 Majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres

En cas d'exécution de tâches exceptionnelles, pénibles ou dangereuses étrangères à tout poste de travail habituel dans l'entreprise et qui seraient occasionnellement effectuées par certains salariés, une prime spécifique sera versée et indiquée comme telle sur le bulletin de paie. Le montant de cette prime est au moins égale à 5 % du salaire horaire reconnu au(x) salarié(s) concerné(s). Il est proportionnel au temps passé à l'exécution desdits travaux.

Article 529

Prime d'ancienneté

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

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

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

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, jours fériés, 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 de 151,67 heures.

La valeur du point d'ancienneté est fixée par avenant à la présente convention. Elle sera révisée dans les conditions prévues à l'article 500.

SECTION 53

INDEMNITÉS EN REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 530

Indemnité d'équipement des salariés à tâche

Les salariés payés à la tâche fournissent la totalité de l'outillage nécessaire à l'exercice de leur métier.

L'employeur est tenu de fournir à l'ouvrier forestier son équipement de sécurité. Toutefois, pour les bûcherons tâcherons ne travaillant pas de façon permanente pour l'entreprise et disposant d'un équipement personnel, l'employeur pourra opter pour l'attribution d'une indemnité de 2 % de la rémunération brute, hors frais de mécanisation. Dans tous les cas, l'employeur fait respecter par ses salariés le port des équipements de sécurité.

Article 531

Indemnité d'outillage des salariés au temps

Pour les salariés payés au temps, le taux de l'indemnité d'outillage est fixé à 2 % du salaire brut. Toutefois, l'employeur reste libre de fournir lui-même la totalité de l'outillage nécessaire et de ne pas alors verser l'indemnité d'outillage.

Article 532

Indemnité forfaitaire de transport des
salariés de la sylviculture

Dans le cas où l'ouvrier doit parcourir une distance journalière d'au moins 15 km aller, pour se rendre de son domicile habituel ou occasionnel à son travail, il reçoit une indemnité égale au minimum de 2 p. 100 du salaire entre 15 et 20 km ; au-delà de cette distance, cette indemnité sera majorée de 1 p. 100 par tranche de 5 km. Elle n'est pas due si le transport journalier est assuré par l'employeur.

Article 533

Remboursement des frais réels de transport

L'indemnité de transport prévue à l'article 532 de la présente convention, peut être remplacée par le remboursement intégral, par l'employeur, des frais réels de train ou d'autocar, supportés par l'ouvrier dans ses déplacements.

Article 534
Indemnités forfaitaires de panier et de logement

a - Panier :

Lorsque l'exécution normale d'un travail met le salarié rémunéré au temps dans l'obligation de prendre son repas en forêt, il perçoit une indemnité fixe dite indemnité de panier.
De même, le chauffeur forestier en déplacement bénéficie de la même indemnité.
Le montant journalier de celle-ci est égal à 1,4625 fois le salaire horaire de l'ouvrier classé au coefficient 100, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié.

b - Logement :

Lorsque l'ouvrier, en raison de l'éloignement de son domicile, loge en baraque ou au village proche de la coupe, il perçoit une indemnité de logement égale à 5 p. 100 de son salaire brut.

Article 535
Remboursement complet des frais réels de pension

Pour les ouvriers déplacés à l'initiative de l'employeur et obligés de prendre pension, les frais réels de pension incombent dans leur totalité à l'employeur.

Article 536
abrogé

SECTION 54
MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 540
Paiement des salaires du personnel à tâche

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

Le mesurage ou cubage des grumes est fait contradictoirement entre l'employeur et un ou deux ouvriers délégués à cet effet par l'équipe.

Un seul acompte peut être versé à la demande du bûcheron jusqu'à concurrence de 80 % de l'avancement des travaux.

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit au domicile de l'ouvrier, soit par virements bancaire ou postal, soit par une caisse publique. Il pourra également être fait au domicile de l'employeur.

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

Article 541
Bulletin de paie des salaires à tâche

Outre les mentions obligatoires exigées à l'article R.143-2 du code du travail, devront être portés sur le bulletin de paie : la désignation de la coupe, la référence de la période, le montant des frais de mécanisation, les primes, majorations et remboursements accordés, la rémunération des jours fériés, de la médecine du travail et, éventuellement, des congés payés ainsi que le montant des indemnités relatives aux équipements de sécurité, le cas échéant.

Un modèle de bulletin de paie est joint en annexe.

En cas de paiement en numéraires, il est établi deux exemplaires du bulletin signés par les deux parties.

Article 542

Paiement des salaires du personnel au temps

Le paiement des salaires est effectué une fois par mois, au plus tard le 6ème jour du mois suivant, au siège de l'entreprise ou au domicile du salarié, par virements postal ou bancaire ou par une caisse publique.

Un seul acompte peut être versé sur demande du salarié à l'issue de la quinzaine qui suit le versement normal du salaire.

Article 543

Bulletin de paie des salaires au temps

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications exigées à l'article R.143-2 du code du travail.

Un modèle de bulletin de paie est joint en annexe.

Article 544

abrogé

CHAPITRE 6 REPOS ET CONGES

SECTION 60

REPOS

Article 600

Détermination des jours fériés

En plus des dimanches, les salariés pourront bénéficier chaque année des quatorze jours chômés ci-après :

- 1er janvier
- lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1er novembre
- 11 novembre
- 1er décembre (St Eloi)
- Noël
- le lundi de la fête communale
- le jour de la St Joseph.

Article 601

Nombre de jours chômés payés

Parmi les quatorze jours fériés chômés énumérés ci-dessus, les onze jours fériés légaux seront payés, à la condition qu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Article 602

Indemnisation du 1er mai

Conformément aux dispositions de l'article L. 222-6 du code du travail, le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction des salaires.

Les salariés ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.
En cas de salaire au temps, l'indemnité est calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement.

Article 603
Indemnisation des dix autres jours chômés payés

En cas de salaire au temps, l'indemnité afférente à chaque jour férié chômé légal est égale au salaire moyen journalier tel qu'il ressort du précédent bulletin de paie.

L'indemnité n'est due que si le jour férié tombe un jour habituellement ouvré dans l'entreprise.

Article 604
Cas particulier des nouveaux embauchés

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 5 % du montant total du salaire.

Article 605
Cas particulier des salariés à la tâche

En cas de salaire à la tâche, l'indemnité afférente aux onze jours chômés payés (y compris le 1er mai) est égale à 3,63 p.100 de l'ensemble des rémunérations dues au salarié pour la totalité de sa période d'emploi, quelle que soit la périodicité des paiements.

Article 606
Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis pendant les jours chômés visés à l'article 600, et ouvre droit à la majoration de salaire prévue à l'article 525.

Toutefois, le recours au travail du dimanche est subordonné à l'autorisation préalable du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, dans les cas prévus par la réglementation. En outre, les travaux effectués le dimanche donneront lieu à un repos compensateur de même durée, à attribuer dans le mois en cours.

Article 607
Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.
A titre dérogatoire, ce repos peut être réduit à 9 heures consécutives en cas de surcroît exceptionnel de travail.
Ce repos peut aussi être réduit en cas de travaux urgents (cas d'un accident, d'une menace d'accident), sous la responsabilité de l'employeur qui en informe l'inspecteur du travail.
Dans tous les cas, la diminution du repos quotidien en delà de 11 heures donne lieu à un repos équivalent au profit du salarié.

SECTION 61
CONGÉS PAYÉS ANNUELS ORDINAIRES

Article 610
Régime des congés payés

La durée des congés payés annuels ordinaires est fixée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans les conditions fixées aux articles L. 223-2 à L. 223-8 du code du travail.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ.

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

En cas de fractionnement de ces 24 jours ouvrables, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Pour l'O.N.F., cette fraction est fixée à dix huit jours ouvrables, assurée aux ouvriers forestiers entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Article 611 Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés payés annuels ordinaires est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente, et les périodes d'absences assimilées à un temps de travail par la réglementation en vigueur sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Article 612 Congés payés des bûcherons tâcherons

Les salariés rémunérés à la tâche bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas de façon permanente pour une entreprise perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congé payé égale à 10,90 % de la rémunération totale qui s'entend frais de mécanisation, d'équipement et de déplacement exclus.

SECTION 62 AUTRES CONGÉS

Article 620 Congés d'ancienneté

En ce qui concerne les salariés rémunérés au temps, la durée des congés payés annuels est augmentée à raison de :

- 1 jour ouvrable après 10 ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- 2 jours ouvrables après 20 ans.

Le cumul de ces suppléments avec le congé principal ne peut avoir pour effet de porter à plus de 32 jours ouvrables la durée totale des congés annuels.

Article 621 Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation économique, sociale et syndicale de douze jours au maximum, à prendre dans les conditions prévues par les articles L. 451-1 à L. 451-4 du code du travail. Trois de ces journées seront payées par l'employeur.

Article 622 Congés de formation "cadres jeunesse"

Les salariés de moins de vingt cinq ans ont droit aux congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse prévus par les articles L.225-1 à L.225-5 du code du travail. Ces congés, dont la durée annuelle maximum est fixée à six jours par an, ne sont pas rémunérés par l'employeur.

Article 623

Congés individuels de formation

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

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

Article 624

Congés pour évènements familiaux

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

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant,
- 4 jours pour son mariage,
- 4 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 2 jours pour de décès du père ou de la mère,
- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère,
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une soeur,
- 1 jour pour la préparation à la défense.

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 ne dispensent pas le salarié d'avertir son employeur dès qu'il a connaissance des évènements 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.

CHAPITRE 7

HYGIENE, SECURITE, PROTECTION SOCIALE

Article 700

Logement temporaire

Dans le cas où les ouvriers sont appelés à loger temporairement en forêt, le temps passé au montage des baraques leur sera payé sur la base du salaire horaire de leur catégorie professionnelle. Les fournitures nécessaires sont à la charge des employeurs. Il est recommandé, autant que faire se peut, d'utiliser des baraques démontables suffisamment aérées et confortables pour assurer une hygiène suffisante.

En tout état de cause, le logement de ces travailleurs devra répondre aux règles d'hygiène et de sécurité instituées par les articles R. 716-1 à 25 du code rural.

Article 701

Equipements de sécurité

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

En cas de travail en milieu forestier, il sera fait application des dispositions de l'article 530 de la présente convention.

En outre, compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs sont tenus d'identifier ceux de leurs salariés soumis à une exposition sonore quotidienne égale ou supérieure à 85 DBA ou à une pression acoustique de crête égale ou supérieure à 135 DB. Cette identification s'effectue par estimation et, au besoin, par mesurage.

En cas d'exposition sonore quotidienne comprise entre 85 et 90 DBA ou de pression acoustique de crête comprise entre 135 et 140 DB, des protecteurs individuels efficaces sont mis gratuitement par l'employeur à la disposition de chaque salarié exposé. En outre, une information et une formation portant notamment sur les équipements de sécurité sont données aux salariés.

En cas d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 DBA et de pression acoustique de crête supérieure à 140 DB, les employeurs prennent toutes dispositions pour que les protecteurs individuels soient utilisés.

Article 702 Tracteurs forestiers

Les tracteurs forestiers devront être utilisés et entretenus conformément aux dispositions des décrets du 24 décembre 1980 et 31 mars 1981 modifiés. Ils devront notamment être équipés de dispositifs protégeant le conducteur en cas de renversement et de sièges confortables et seront vérifiés au moins tous les deux ans. Les résultats des vérifications seront consignés conformément au code du travail.

Article 703 Médecine du travail

Les dispositions légales et réglementaires concernant la médecine du travail seront observées par tous les employeurs et tous les salariés.

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

La durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail. Les temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux sont pris en charge par l'employeur. Les salariés doivent présenter à ce dernier une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

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

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis par le médecin du travail.

Article 704 Boîtes de premiers secours

Des boîtes de secours permettant de donner les soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel dans les véhicules et sur les chantiers.

Article 705 Retraite complémentaire

Chaque employeur doit adhérer, pour son personnel, à un organisme de retraite complémentaire dans les conditions prévues en ce qui concerne, d'une part, le département du Nord, par la convention collective de prévoyance en date du 31 mai 1967 étendue par arrêté ministériel publié au journal officiel du 14 janvier 1968 et, en second lieu, en ce qui concerne le département du Pas-de-Calais, par la convention collective de prévoyance en date du 10 avril 1968 étendue par arrêté ministériel du 25 octobre 1968 publié au journal officiel du 19 août 1969.

CHAPITRE 8 CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 800 Emplois des salariés forestiers

1ère catégorie - coefficient 100 :

Manoeuvre sans qualification.

2ème catégorie - coefficient 120 :

Manoeuvre de force ; ouvrier polyvalent ; ouvrier d'entretien de forêt (travaux sur les chemins forestiers, travaux de faucardage, de débroussaillage), effectuant des travaux manuels ne nécessitant pas d'initiative personnelle, ni une technique particulière.

3ème catégorie - coefficient 130 :

Ouvrier spécialisé : ouvrier d'entretien de forêt et de reboisement, connaissant bien la pratique de son métier, capable d'initiative personnelle, effectuant tous travaux d'entretien nécessitant une technicité particulière (par exemple : dégagement de semis), ainsi que les travaux de reboisement ou de plantation, ne conduisant éventuellement que des engins mécaniques simples.
Garde forestier exerçant éventuellement et accessoirement quelques fonctions de garde chasse et de propriété.

4ème catégorie - coefficient 140 :

Ouvrier qualifié : ouvrier occupé à des travaux de reboisement, de plantation ou d'élagage, utilisant des engins mécaniques et capable d'assurer le réglage et l'entretien de ses instruments, bûcheron abatteur de grumes d'oeuvre.

5ème catégorie - coefficient 145 :

Conducteur de tracteur (non compris le débardeur de grumes) ouvrier expérimenté ayant des connaissances mécaniques affirmées, capable d'assurer seul l'entretien de son tracteur, le réglage des instruments et d'effectuer un dépannage simple.

6ème catégorie - coefficient 155 :

Conducteur de tracteur débardant les grumes, conducteur de camion.

7ème catégorie - coefficient 165 :

Conducteur d'engins (tracteurs, camions) apte à effectuer tous dépannages sur place et en forêt.

Article 801
Emplois des ouvriers des scieries agricoles

Niveau	Echelon	Définition	Coefficient
1		Personnel effectuant des travaux élémentaires. Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles, après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.	
	AB	Sans participation directe à la production ; Sans travail autonome sur machine de transformation du produit	100
2		Personnel effectuant des travaux simples. Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou par apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser	
	C	Sans incidence sur la qualité du produit, notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple	105
	D	Où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit	110
3		Personnel effectuant des travaux combinés. Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé	
	E	Requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture	115
	F	Nécessitant des connaissances techniques	125
	G	Autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation	135
4		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes. Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.	
	H	Dont il définit le mode opératoire	150
	I	Dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier	170
	J	Et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles et associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.	200.

Lorsqu'un ouvrier est appelé à remplir pendant au moins 50 % de son temps des fonctions classées dans des catégories différentes, il est décidé qu'il sera classé dans la catégorie la plus élevée qu'il sera appelé à occuper.

Les salariés occupant des postes non prévus dans l'énumération ci-dessus seront classés par voie d'assimilation.

Article 802 Travaux à tâche

Le calcul des salaires à tâche concerne les travaux forestiers figurant au tableau ci-après :

A1	Abattage de grumes bois dur	le m3
A2	Abattage de grumes bois dur, sans façonnage de houpier, sans brûlage des branchages et ramilles	le m3
B	Abattage de grumes de peupliers	
	1 - Sans trait au milieu	le m3
	2 - Avec trait au milieu	le m3
	3 - Sans trait au milieu, sans façonnage de houpier, sans brûlage dans branchages et des ramille	le m3
C	Bois de chauffage	le stère
D	Bois de trituration, cellulose et quadrillage	le stère

Article 900
Extension

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

Fait à LILLE, le 21 février 1972

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

- les syndicats des exploitants forestiers des départements du NORD et du PAS-de-CALAIS,
- les syndicats des propriétaires forestiers des départements du NORD et du PAS-de-CALAIS.

Organisations syndicales de salariés :

- l'union des syndicats C.F.D.T. de la région Nord,
- l'union des syndicats C.F.T.C. de la région Nord,
- l'union des syndicats C.G.T. de la région Nord,
- l'union des syndicats C.G.T.-F.O. de la région Nord.

AVENANTS MODIFICATIFS

Avenant n°1 du 23 novembre 1972 - étendu le 17/7/1973 (articles 29 et 32)

Avenant n°2 du 18 janvier 1973 - étendu le 24/2/1974 (articles 31 et 32)

Avenant n°3 du 8 juin 1973 - étendu le 24/2/1974 (articles 12,15,21,24,40bis et 57)

Avenant n°20 du 1er novembre 1976 - étendu le 12/9/1977 (articles 21 et 22)

Avenant n°22 du 3 février 1977 - étendu le 12/9/1977 (articles 21.1 et 52)

Avenant n°24 du 29 avril 1977 - étendu le 12/9/1977 (articles 32.1 et 36.1)

Avenant n°27 du 26 octobre 1977 - étendu le 23/2/1978 (articles 23,24,24 bis,34,36 et 36.1)

Avenant n°31 du 16 mai 1979 - étendu le 23/7/1979 (article 41)

Avenant n°33 du 30 octobre 1979 - étendu le 9/1/1980 (article 41)

Avenant n°35 du 23 juillet 1980 - étendu le 12/2/1981 (articles 53 a.,53 b.2 et 64)

Avenant n°37 du 12 octobre 1981 - étendu le 18/1/82 (article 25 2ème alinéa)

Avenant n°39 du 1er juin 1983 - étendu le 19/3/1984 (articles 52,53,57)

Avenant n°40 du 28 février 1984 - étendu le 6/7/1984 sous réserves

(articles 1,5,6,7,8,9,11,13,15,16,17,18,20,21,21.1,22,22bis,23,24,24bis,25,26,31,36,45,49,50,55,59,62,64,65 - création 16.1 et 21.2 - abrogation 30 et 67)

Avenant n°42 du 29 février 1984 - étendu le 21/8/1984 sous réserves (articles 12,40,41,42 - création 65bis)

Avenant n°45 du 27 mars 1985 - étendu le 7/8/1985 (articles 9,12,22,45)

Avenant n° 56 du 11 septembre 1990 - (refonte convention)

Avenant n° 59 du 18 mars 1991 - 200 (dernier alinéa) - 321 - 326 (1er alinéa) - 330 - 441 (abrogé) - 52

Avenant n° 60 du 14 octobre 1991 - Etendu le (article 521)

Avenant n° 70 du 21 Juin 1999

Avenant n° 82 du 5 avril 2006

