

**CONVENTION COLLECTIVE
DEPARTEMENTALE DE TRAVAIL**

DU 20 JANVIER 1965

CONCERNANT

**LES EXPLOITATIONS FORESTIERES DE
L'OISE**

IDCC N° 9602

(Avenant n°113 du 3 JUILLET 2007)

Convention Collective étendue le 22 Juillet 1966

**NB : Les commentaires entre parenthèses et à caractère gras
relatifs au Code du Travail émanent du Service départemental de
l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale
Agricoles de l'Oise.**

TABLE DES MATIERES

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er	Champ d'application professionnelle	1
Article 2	Ouvriers étrangers	1
Article 3	Apprentis	1
Article 4	Incidence sur les contrats antérieurs	1
Article 5	Champ d'application territorial	2
Article 6	Durée, renouvellement, dénonciation	2
Article 7	Révision	2
Article 8	Conciliation	3

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 9	Liberté syndicale et d'opinion	3
Article 10	Délégués du personnel	3
Article 11	Présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail	3
Article 12	Embauchage, réintégration et priorité d'embauche	4
Article 13	Logement temporaire hors du domicile habituel, intempéries	4
Article 13 bis	Grands déplacements	4 bis
Article 14	Sécurité du travail	5
Article 15	Certificat de travail	5
Article 16	Régime de retraite complémentaire	5
Article 16bis	Prévoyance	6
Article 17	Médecine du travail	6
Article 18	Apprentissage et formation profession-	

nelle 6

Article 19 Travail des femmes et des jeunes 6

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL DES SCIERIES

Article 20 Classification hiérarchique - rémunération
minima - conditions de travail 6

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL TRAVAILLANT AUX PIECES

Article 21 7

Article 22 Conclusion, exécution et résiliation du
contrat de travail 7

Article 23 Travaux accessoires ou exceptionnels 8

Article 24 Bases minima de rémunération 8

Article 25 Paiement des salaires 8

Article 26 Bulletin de paye 9

Article 27 Congés payés 10

Article 28 Jours fériés 10

Article 28a Congés pour évènements familiaux 10

Article 29 Indemnité pour équipement individuel de
sécurité 10

Article 30 Déplacements 11

Article 31 Avantages en nature 11

Article 32 Abattage des grumes d'oeuvre 11

Article 33 Façonnage des bois de mine ou similaire 13

Article 34 Abattage des poteaux de ligne 13

Article 35 Façonnage du bois de feu 14

**DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL TRAVAILLANT AU TEMPS POUR
LES PROPRIETAIRES FORESTIERS**

Article 36	Classification hiérarchique	14
Article 37	Salaires horaires minima	15
Article 38	Salaires des jeunes ouvriers	15
Article 39	Modalités d'application du principe : à travail égal, salaire égal	15
Article 40	Durée du travail	15
Article 41	Heures supplémentaires	16
Article 42	Heures des dimanches et jours fériés	16
Article 43	Heures de nuit	16
Article 44	Permanence d'incendie	16
Article 45	Indemnités pour équipement individuel de sécurité	16
Article 46	Prime de panier	17
Article 47	Prime d'ancienneté	17
Article 48	Jours fériés	17
Article 48a	Congés pour évènements familiaux	17
Article 49	Congés payés	18
Article 50	Congés non rémunérés	18
Article 51	Paiement des salaires	18
Article 52	Bulletin de paye	18
Article 53	Délai-congé	18

Article 53a Indemnité de licenciement 19

Article 53b Médecine du travail 20

DISPOSITIONS FINALES

Article 54 20

Article 55 20

Annexes :
forestiers

- I - salaires travaux forestiers
- II - bulletin de paye
- III - Salaires ouvriers des propriétaires
- IV Bulletin de paye

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

(Avenant N° 91 du 25 OCTOBRE 1994)

"La présente convention fixe les rapports d'une part, entre salariés et exploitants forestiers, que ceux-ci possèdent ou non la propriété ou la jouissance du sol porteur des coupes, ainsi qu'entre salariés et chefs d'entreprises effectuant les mêmes travaux que ces derniers (2) et d'autre part, entre salariés et propriétaires forestiers."

Relèvent également de la présente convention, les salariés qui effectuent le chargement, le transport et le déchargement y compris le chargement des wagons et bateaux dans les gares et ports d'expédition.

Pour les cadres des propriétaires forestiers, il pourra être conclu, conformément aux deuxième alinéa de l'article L. 133-6 du Livre 1er du Code du Travail, un avenant à la présente convention.

ARTICLE 2 - OUVRIERS ETRANGERS

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

ARTICLE 3 - APPRENTIS

La présente convention n'est pas applicable aux apprentis liés à leur employeur par un contrat établi conformément aux dispositions de la loi du 18 Janvier 1929 modifié, relative à l'apprentissage, à l'exception cependant des dispositions particulières prévues à l'article 4 ci-après (1).

ARTICLE 4 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

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 nette en espèce allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

(1) - Ces dispositions ont été abrogées par l'article L 117-2 du Code du Travail.

(2) - mots exclus de l'extension

-2-

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 5 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Le champ d'application de la présente convention s'étend à l'ensemble du département de l'OISE. Toutefois, pour les coupes ou chantiers d'un seul tenant s'étendant de part et d'autre des limites de l'Oise, il sera fait application, à l'ensemble du personnel desdites coupes ou chantiers, des dispositions des conventions déposées :

- soit dans le département siège de l'entreprise, lorsque celui-ci est situé dans l'OISE, ou dans le département limitrophe intéressé.

- soit dans le département où la coupe a été achetée, lorsque le siège de l'entreprise n'est situé ni dans l'OISE, ni dans le département limitrophe intéressé.

ARTICLE 6 - DUREE, RENOUELEMENT, DENONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée d'un an ; elle entre en vigueur le 1er octobre 1964. Elle se reconduira tacitement par périodes successives d'une année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre partie, un mois au moins avant l'expiration de chaque terme.

En cas de dénonciation par l'une des parties, la présente convention restera en vigueur " pendant 6 mois " (1) à dater du jour de sa dénonciation.

ARTICLE 7 - REVISION

Les parties signataires de la présente convention collective auront la possibilité de se réunir en Commission Mixte à l'effet de 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 également le Président de la Commission mixte qui réunira cette dernière dans le délai d'un mois.

ARTICLE 8 - CONCILIATION

Tous les conflits collectifs du travail seront immédiatement soumis aux procédures de conciliation prévues par l'article 8 de la loi du 11 février 1950, le décret portant règlement d'administration publique du 18 Juillet 1958, et les textes subséquents.

(1) A la disposition " pendant 6 mois " substituer " pendant Un an" (application de l'article L 132-7 du Code du Travail).

-3-

AVENANT N°94 DU 22 OCTOBRE 1996

ARTICLE 8 BIS -

"Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à verser une indemnité de déplacement, aux représentants des syndicats de salariés participant à des réunions de la commission mixte de la présente convention, à concurrence d'une personne par organisation syndicale reconnus représentative au plan national.

"Son montant est fixé forfaitairement à 200 Francs par réunion".

DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion. En aucun cas, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel, à une organisation politique ou confessionnelle, ne pourra être retenu dans les décisions concernant l'embauchage, la distribution du travail ou les prix applicables en rémunération du travail effectué, ou encore dans les mesures de discipline ou de licenciement.

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 autres, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire et non payé, pour assurer leurs obligations syndicales, dans la limite d'un demi jour par mois.

ARTICLE 10 - DELEGUES DU PERSONNEL

Le statut des délégués du personnel est déterminé par les textes légaux en vigueur.

Si l'élection est rendue impossible par suite de la nature du travail saisonnier, de la mobilité du chantier et de l'instabilité des effectifs, les fonctions de délégués du personnel sont remplies par les délégués syndicaux de l'exploitation qui bénéficieront, en matière de licenciement, des mêmes protections que les délégués du personnel.

ARTICLE 11 - PRESENTATION D'UNE ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL OU D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL

Les employeurs, lorsqu'ils engagent un ouvrier, doivent exiger de celui-ci la présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail délivré par l'ancien employeur, sous peine de s'exposer à une demande de dommages-intérêts pour débauchage de la part de celui-ci.

-4-

ARTICLE 12 - EMBAUCHAGE - REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHE

Les employeurs devront faire connaître leurs besoins de main d'oeuvre au bureau de la main d'oeuvre rattaché à la Direction Départementale du Travail. (**A L'A.N.P.E. : Agence Nationale pour l'Emploi. Article L. 311 - 1 et 2 du Code du Travail**).

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

IL est formellement interdit aux employeurs d'embaucher des salariés en congés payés ou pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet.

Sous réserve que leur état physique leur permette de reprendre leur emploi, le réembauchage est de plein droit pour les femmes après l'accouchement, et pour les hommes après l'expiration du service militaire et des périodes militaires de réserve.

(**Le congé de maternité suspend mais ne rompt pas le contrat de travail - art. L. 122 - 25 et S. du Code du Travail**)

Un bûcheron qui s'adjoindra un ou plusieurs aides devra en aviser préalablement son employeur afin que celui-ci prenne ce ou ces ouvriers en charge. (**présomption de salariat - article 1 147 - 1 du Code Rural**)

ARTICLE 13 - LOGEMENT TEMPORAIRE HORS DU DOMICILE HABITUEL - INTEMPERIES

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 de pointes, tôles, planches ou papier goudronné 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.

(**Les logements doivent être conformes à l'arrêté préfectoral de l'Oise du 19 Novembre 1976**)

Les tracteurs forestiers devront être équipés de cabines mettant les chauffeurs à l'abri des intempéries.

(avenant n° 24 du 25 septembre 1973)

" Pour les coupes importantes (500 m³ ou 1 000 Stères), une journée au tarif (journée sans machine) sera payée au bûcheron s'il construit un abri."

- 4 bis -

(Avenant n° 97 du 27 Octobre 1997)

« ARTICLE 13 Bis - GRANDS DEPLACEMENTS :

« a) Est réputé constituer un grand déplacement ne permettant pas au salarié de regagner son domicile celui qui l'éloigne de plus de 100 (cent) kilomètres de son domicile.

« b) Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont défrayés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture.

« A défaut, le remboursement de ces frais sera opéré sur une base forfaitaire dans les conditions suivantes :

« - 16 fois le minimum garanti par jour.

« c) le salarié a droit à un voyage aller et retour dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 300 kilomètres : aller et retour une fois par semaine,
- un voyage tous les quinze jours au-delà de 300 kilomètres pour les déplacements effectués à l'intérieur de la métropole,
- le temps nécessaire au trajet sera rémunéré sur la base du tarif sans machine,
- les frais de transport seront remboursés sur la base du barème fiscal de remboursement des frais kilométriques. »(1)

(1) - Ces dispositions sont étendues par arrêté du 24 Mars 1998

ARTICLE 14 - SECURITE DU TRAVAIL

(avenant n° 64 du 2 Mars 1983)

" Les travailleurs doivent utiliser en permanence les équipements de protection individuelle, notamment casque, lunettes de protection ou écran fascial, gants, chaussures ou bottes de sécurité."

(avenant n° 79 bis du 20 Mars 1990)

" pantalon de sécurité "

ARTICLE 15 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 16 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

a - affiliation à un régime de retraite complémentaire.

Tous les salariés visés aux articles 1 et 2 de la présente convention, âgés de plus de 18 ans, ayant une présence continue ou non de six mois dans la profession et cotisant au régime agricole des assurances sociales (1) seront affiliés à l'Association Générale de Retraite par Répartition, 10 rue du Colisée, PARIS 8ème.

L'adhésion des employeurs doit prendre effet au 1er Janvier 1962.

b - cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire réel des intéressés.

Leur taux est fixé à 4 % ; la charge en est supportée à parts égales par le salarié et l'employeur.

c - employeurs déjà adhérents à une institution de retraite.

(1) Aux dispositions : âgés de plus de 18 ans ayant une présence continue ou non de six mois dans la profession et cotisant au régime agricole des assurances sociales substituer : dès la naissance du contrat de travail et jusqu'à soixante cinq ans.

Les employeurs ayant adhéré antérieurement à une autre institution de retraite ne sont pas tenus d'en changer.

(Avenant n° 85 du 4 Mars 1992)
ARTICLE 16 Bis - PREVOYANCE -

"A) - Salariés rémunérés à la tâche :

En application de l'accord national du 2 décembre 1983 (étendu par arrêté du 9 JANVIER 1985) et complété par ses avenants ultérieurs, les salariés des exploitations de bois au sens de l'article 1144-3 du Code Rural, 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 exploitations forestières (durée ramenée à 12 mois pour les salariés titulaires d'un diplôme professionnel dans la spécialité), doivent bénéficier du régime de prévoyance souscrit auprès de l'A.G.R.R.

Ce régime garantit, après respect d'un délai de carence fixé à 10 jours pour la maladie ou l'accident de la vie privée et zéro jour pour l'accident du travail, l'accident de trajet, la maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, un niveau de ressources correspondant à 90 % de la rémunération servant de base au calcul des charges sociales et résultant de la moyenne obtenue sur les 12 derniers mois sans pouvoir excéder la rémunération nette moyenne que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et en tenant compte des indemnités journalières versées par la Mutualité Sociale Agricole (ou autres organismes de Sécurité Sociale) réputées servies intégralement et des indemnités pour perte de salaire éventuellement versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs.

Les dispositions relatives aux conditions de mise en jeu de la prévoyance, à la durée de la garantie de ressources et aux cotisations y afférent sont celles de l'accord national de 1983, modifié.

B) Salariés rémunérés au temps :

Conformément à l'article 49 de la loi 88 - 1 202 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social, les salariés rémunérés au temps bénéficient de l'indemnisation complémentaire aux prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole telle que prévue par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation(1).

(Avenant n° 12 du 23 Septembre 1971)

"ARTICLE 17 - MEDECINE DU TRAVAIL

" Les employeurs sont tenus d'adhérer à l'association mutuelle agricole pour l'application de la médecine du travail dans le département de l'Oise.

" Contre justification des examens médicaux subis, une demi-journée sera payée aux salariés convoqués par le médecin du travail."

(avenant n° 64 du 2 mars 1983)

" Une indemnité égale à 0,16 % du salaire brut est versée lors de chaque paye au titre d'indemnisation du temps passé par le salarié convoqué par le médecin du travail ".

ARTICLE 18 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs et salariés s'emploieront à faire profiter les sujets les mieux doués d'un apprentissage méthodique et efficace des professions forestières et du débitage du bois dans le but de former des ouvriers et agents de maîtrise qualifiés.

ARTICLE 19 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes sont celles fixées par les textes en vigueur.

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL DES SCIERIES

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION HIERARCHIQUE - REMUNERATIONS MINIMA - CONDITIONS DE TRAVAIL

Les salariés et les cadres des scieries bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du travail mécanique du bois et des scieries industrielles.

(1) Ces dispositions ne sont pas étendues à ce jour

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL TRAVAILLANT AUX PIÈCES

ARTICLE 21

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

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

ARTICLE 22 - CONCLUSION, EXECUTION ET RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour fautes graves telles que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation de réserves ou lorsque des délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu, sauf en cas de force majeure ou circonstances fortuites, dûment prouvées, de conduire régulièrement et mener à bonne fin conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours, s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

Le botteur élagueur doit conformément aux usages de la profession exécuter les travaux de bottage et, le cas échéant, de tirage des arbres, de la coupe qu'il s'est engagé à faire.

Lorsque les travaux de bottage s'effectueront à tâche, le botteur devra numéroter les arbres bottés et en remettre la liste à son employeur avec indication de la grosseur de chaque arbre.

Le botteur pourra exiger, par écrit, de son employeur, les prix et conditions convenus pour l'exécution des travaux qu'il s'engage à exécuter.

ARTICLE 23 - TRAVAUX ACCESSOIRES OU EXCEPTIONNELS

Dans chaque massif forestier, avant la mise en exploitation des coupes domaniales, les délégués patronaux et ouvriers se réuniront pour procéder au classement des coupes et adapter à la région, les salaires de base fixés sur le plan départemental.

Pour les autres coupes (communales, privées, etc...), leur classement sera effectué par analogie aux dispositions prévues au paragraphe précédent.

Les accords ainsi intervenus seront considérés comme avenants à la présente convention collective et déposés au Greffe du Tribunal d'Instance où a été déposée la présente convention.

Lors du classement des coupes, si aucun accord ne peut intervenir entre les parties, un représentant des employeurs et un représentant des ouvriers trancheront le différend ; il pourra être fait ensuite appel, si nécessaire, à un tiers arbitre désigné par les deux représentants visés ci-dessus. La décision de ce dernier s'imposera aux parties.

Lorsque pour des raisons personnelles l'adjudicataire d'une coupe (et le cas échéant, ses co-associés) retirera sans entente préalable, un certain volume d'arbres aux bûcherons embauchés pour leur exploitation, il devra payer à ceux-ci une indemnité en rapport avec le préjudice qu'ils pourront avoir subi de ce fait.

Cette disposition est sans valeur dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article 22 de la présente convention.

(avenant n° 24 du 25 septembre 1973)

" Au cas où l'employeur oblige le bûcheron à cuber, il doit lui rémunérer le temps passé au cubage."

ARTICLE 24 - BASES MINIMA DE REMUNERATION

Les éléments de calcul des salaires figurent sur un tableau annexé à la présente convention (annexe I).

ARTICLE 25 - PAIEMENT DES SALAIRES

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et obligatoirement à la fin de chaque trimestre civil, et le règlement dans la huitaine qui suit.

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

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit au domicile de l'ouvrier, soit par poste, soit par une caisse publique. Il pourra également être fait au domicile de l'employeur si l'ouvrier y consent.

En aucun cas, il ne pourra s'écouler plus de 3 mois entre les deux réceptions consécutives, sauf accord entre les parties.

Lorsqu'il y a lieu à réception générale après terminaison d'une coupe par exemple, en cas de contestation sur la densité à l'hectare prise pour base d'application des coefficients du bois de feu, les ouvriers sont convoqués au moins quarante huit heures à l'avance.

En vue de favoriser le façonnage des produits les plus demandés, les parties intéressées peuvent convenir d'augmenter les salaires de façonnage de ces produits au détriment de ceux des articles peu recherchés.

L'application de cette disposition ne devra, en aucun cas, avoir pour effet de réduire le salaire global de l'ouvrier.

ARTICLE 26 - BULLETIN DE PAYE

Le bulletin de paye est obligatoire et doit être délivré lors de chaque règlement. Il est établi en deux exemplaires signés des deux parties, l'un des exemplaires étant remis à l'ouvrier, l'autre conservé par l'employeur.

Sur le bulletin de paye, devront être obligatoirement portées les indications suivantes : les nom et adresse de l'employeur ou sa raison sociale ; les nom, prénom usuel et numéro d'immatriculation aux assurances sociales du salarié; la désignation de la coupe ; les dates de commencement et de fin de chantier ; la date de réception ; la date du règlement faisant l'objet du bulletin de paye, le nombre d'unités, le prix unitaire et le salaire qui en découle ; les primes et indemnités diverses ; la rémunération totale ; la retenue pour les assurances sociales calculée sur la rémunération totale, réduite de 10 % pour frais professionnels ; les retenus pour acomptes ou avantages ; le salaire net.

(A compléter par les dispositions de l'article R. 143 - 2 du Code du Travail).

(Avenant n° 24 du 25 Septembre 1973)

Le bulletin de paye devra être établi conformément au modèle figurant à l'annexe II de la présente convention (1).

(1) paragraphe non étendu.

ARTICLE 27 - CONGES PAYES

(Avenant n° 61 du 16 Novembre 1982)

" La durée des congés payés annuels est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

" L'indemnité de congé afférente est égale à 11,36 % de la rémunération totale perçue par le salarié. La rémunération totale s'entend prime d'outillage exclue.

" Cette indemnité est versée après achèvement des coupes ou chantiers".

ARTICLE 28 - JOURS FERIES

(avenant n° 19 du 12 Octobre 1972)

" En plus du 1er mai, les salariés bénéficient de cinq jours fériés chômés payés par an.

" L'indemnité afférente est égale à 2,10 % de la rémunération totale versée".

ARTICLE 28 a - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

(avenant n° 69 du 21 Novembre 1984)

" Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- "- quatre jours pour leur mariage ;
- "- deux jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- "- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- "- un jour pour le décès du père ou de la mère.

"La nature de leur activité pouvant faire obstacle à la stabilité de l'emploi, l'indemnité afférente à ces congés a été fixée à 0,02% de la rémunération totale versée lors de chaque paye."

ARTICLE 29 - INDEMNITE POUR EQUIPEMENT INDIVIDUEL DE SECURITE

(Avenant n° 79 bis du 20 Mars 1990)

Une indemnité égale à 2,10 % du salaire brut est allouée aux bûcherons afin de leur permettre d'acquérir ou de renouveler leur équipement de protection individuelle .

-11-

ARTICLE 30 - DEPLACEMENTS

(Abrogé par avenant n° 61 du 16 Novembre 1982)

ARTICLE 31 - AVANTAGES EN NATURE

Les bois morts de moins de 0,80 mètre de tour, les receipts, cassures et faux bouts de moins de 0,40 mètre de long, seront la propriété du bûcheron qui pourra les utiliser pour son chauffage personnel. Il pourra échanger ou vendre une partie jusqu'à concurrence de la valeur du transport du bois qu'il conserve.

Lorsque l'employeur n'en demandera pas la fabrication en fagots, les ramettes et petites charbonnettes seront également abandonnées aux bûcherons.

Dans la fabrication des traverses, seuls les copaux d'équarrissage resteront la propriété des scieurs de long, les éclats de fonte ou dosses de plus de 0,50 mètres pourront, à la demande de l'employeur, être façonnés en bois de feu et le scieur de long sera tenu de les empiler, le salaire payé étant celui du bois de chauffage. Si l'employeur ne demande pas cette fabrication, ces éclats ou dosses appartiendront aux ouvriers.

La quantité de bois de déchets, non compris les ramettes, ne pourra pas dépasser 8 % du montant total de stères façonnés par l'ouvrier. Si cette quantité n'atteint pas 4 %, l'ouvrier aura droit, jusqu'à concurrence de ce pourcentage, à une attribution complémentaire de bois de feu. Elle sera faite en rondins, au choix de l'employeur et aucun salaire ne sera payé pour ces bois de déchets ou pour l'attribution complémentaire. L'enlèvement pourra se faire soit en fin de chantier soit en plusieurs fois au cours du travail après simple demande de l'ouvrier, mais dans tous les cas, il ne pourra avoir lieu qu'après reconnaissance par l'employeur et aux date et heure fixées après accord des deux parties.

Les botteurs se verront allouer deux stères de bois par mois, façonnés par eux en dehors de leurs heures de travail rémunérées.

ARTICLE 32 - ABATTAGE DES 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 arbres fendus par faute professionnelle, lorsque la faute entraînera une perte importante, ne sont pas compris dans le règlement. Cette disposition ne s'applique pas aux arbres présentant des difficultés particulières d'abattage, lesquels sont reconnus, par l'employeur ou son délégué avant cet abattage.

-12-

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.

Les coupes de première catégorie ci-dessous définies serviront de base pour la fixation des salaires :

Futaies pures

Sol plat et propre - Arbres de 35 cm et plus de diamètre à 1,30 mètre - Arbres longs pratiquement sans rejetons ni grosses têtes, très peu de fourches - Bonne densité à l'hectare.

Coupe de taillis

Coupe de taillis à plat et propres, ayant un rendement égal ou supérieur à 175 stères à l'hectare. Dans les taillis sous futaies, les houppiers des grumes d'oeuvre ainsi que les petites futaies transformées en bois d'industrie, de mine ou de feu, entrent dans le calcul de la densité lorsque le même bûcheron façonne le tout.

Feuillus

Deux cas sont à considérer :

1er cas

Abattage avec ébranchage des cimes, le façonnage des branches étant payé au stère, au prix pour les bois de chauffage.

2ème cas

Abattage avec ébranchage sans façonnage des branches, celles-ci étant rangées dans toute leur longueur et laissées sur place.

Les salaires du bois tendre ne seront appliqués que si la proportion de ces bois dans les coupes dépasse 5 % et vice-versa.

Lorsque les arbres seront bottés, les branches qui sont réservées en grumes sont cubées et payées au prix prévu pour l'abattage de l'arbre qui les a produit.

-13-

Les coupes classées en 2ème, 3ème, 4ème catégories subiront les suppléments de salaires suivants :

2ème catégorie : 8 % de plus que la 1ère catégorie,
3ème catégorie : 10 % de plus que la 2ème catégorie,
4ème catégorie : 10 % de plus que la 3ème catégorie

étant entendu cependant qu'un supplément pourra être accordé pour les coupes de 4ème catégorie présentant un sol très sale, ou marécageux ou côte très forte en presque totalité, ou arbres de conformation très médiocre (tocquards). Des déclassements de catégorie pourront également être effectués en raison des conditions ci-dessous :

- 1) - Coupes à forte proportion de vilains charmes : déclassement d'une catégorie ;
- 2) - Coupes réputées mitraillées : déclassement d'une catégorie ;
- 3) - Coupes comportant une proportion de vilains brins supérieurs à 150 brins par 100 m3 de grumes : déclassement d'une catégorie ;
- 4) - La question de densité à l'hectare, n'intervient pas sur le classement des coupes de produits accidentels.

ARTICLE 33 - FACONNAGE DES BOIS DE MINE OU SIMILAIRES

En principe, les bois de mine, pour les essences devant être pelées, seront rainés sur deux ou trois faces, suivant grosseur et suivant cahier des charges des mines et propres à l'usage de celles-ci. Les résineux seront écorcés sauf les mélèzes qui sont assimilés aux bois gris. La rémunération peut être fixée au stère ou au mètre cube, étant entendu : qu'un m3 de bois de mine équivant forfaitairement à 1,5 stère.

Les billons seront comptés comme bois de mine non rainé.

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

ARTICLE 34 - ABATTAGE DES POTEAUX DE LIGNE

Les rémunérations sont les suivantes :

- | | |
|---------------------------------|---|
| - bruts avec découpe en cimes | prix de l'abattage des grumes majoré de 20 %, |
| - Ecorcés avec découpe en cimes | prix du façonnage des bois de mine moins de 15 %. |

-14-

ARTICLE 35 - FACONNAGE DU BOIS DE FEU

Les bois de feu devront avoir un diamètre fin bout supérieur à 0,04 mètre pour la charbonnette, 0,08 mètre pour le bois de chauffage taillis et 0,18 mètre pour ceux des houppiers sauf stipulation contraire ou demande de l'employeur. Les rondins de 0,12 mètre et plus de diamètre seront fendus.

**DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL TRAVAILLANT AU TEMPS
POUR LES PROPRIETAIRES FORESTIERS**

ARTICLE 36 - CLASSIFICATION HIERARCHIQUE

1ère catégorie - coefficient 100 : Manoeuvre : ouvrier ayant un rôle de simple exécutant.

2ème catégorie - coefficient 115 : Ouvrier polyvalent : Ouvrier d'entretien de forêt (travaux sur les chemins forestiers, travaux de faucardage, de débroussaillage) effectuant des travaux ne nécessitant pas d'initiative personnelle ni une technicité particulière.

3ème catégorie - coefficient 125 : (avenant n° 7 du 13 Novembre 1969)
Ouvrier polyvalent qualifié : 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 ex. : dégagements de semis) ainsi que les travaux de reboisement ou de plantation "et de pépinière", n'utilisant pas d'engins mécaniques.

4ème catégorie - coefficient 135 : (avenant n°7 du 13 novembre 1969)
Ouvrier polyvalent qualifié et mécanisé : Ouvrier occupé à des travaux de reboisement ou de plantation "et de pépinière" utilisant des engins mécaniques et capable d'assurer le réglage et l'entretien de ces instruments.

-15-

5ème catégorie - coefficient 145 : Conducteur de tracteur :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 élémentaire.

6ème catégorie - coefficient 165 : Conducteur d'engins lourds : (camion, tracteur de plus de

50 cv, cylindre, etc...)
Ouvrier capable d'effectuer
ses dépannages et de dépanner
les autres conducteurs.

ARTICLE 37 - SALAIRES HORAIRES MINIMA

(avenant n°7 du 13 Novembre 1969)

" Le tableau des salaires horaires minima afférents aux diverses catégories professionnelles est annexé à la présente convention (annexe III)."

ARTICLE 38 - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

(avenant n° 14 du 23 Septembre 1971)

"Les taux des salaires des ouvriers de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport à ceux des ouvriers de même catégorie professionnelle :

"- de 16 à 17 ans : 80 %,

"- de 17 à 18 ans : 90 %.

"Les abattements sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle".

ARTICLE 39 - MODALITES D'APPLICATION DU PRINCIPE : A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

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

ARTICLE 40 - DUREE DU TRAVAIL

(Avenant n° 61 du 16 Novembre 1982)

"La durée légale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine.

-16-

"La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures".

ARTICLE 41 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Avenant n°61 du 16 Novembre 1982)

"Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures, sont majorées comme suit :

" - de la 40ème à la 47ème heure : 25 %

" - à partir de la 48ème heure : 50 %.

ARTICLE 42 - HEURES DES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Leur rémunération donne lieu à majoration de 50 % du salaire de base.

ARTICLE 43 - HEURE 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 % 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 % du salaire indiqué ci-dessus.

ARTICLE 44 - 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 horaire de base majorée de 25 %. (2).

ARTICLE 45 - INDEMNITE POUR EQUIPEMENT INDIVIDUEL DE SECURITE

(avenant n° 64 du 2 mars 1983)

" Son taux est identique à celui fixé pour les salariés travaillant aux pièces ".

(2) - ou 50 % (Décret n° 75 - 417 du 16 Mai 1975 - article 4)

-17-

ARTICLE 46 - PRIME DE PANIER

Lorsque l'exécution normale d'un travail met l'ouvrier dans l'obligation de prendre son repas à l'extérieur, il perçoit une prime de panier, son montant journalier est égal à une fois et demie le salaire horaire de l'ouvrier classé au coefficient 100, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié.

ARTICLE 47 - PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté égale à 5 % du salaire brut, est accordée après cinq années de présence continue dans la même exploitation.

Elle est payable à la fin de chaque mois.

ARTICLE 48 - JOURS FERIES

(avenant n°61 du 16 Novembre 1982)

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

"Le 1er mai est payé suivant les dispositions légales.

"Les autres jours fériés, énumérés ci-dessous, donnent lieu au versement d'une indemnité égale au salaire moyen journalier tel qu'il ressort du précédent bulletin de paye :

- "- 1er Janvier,
- "- Lundi de Pâques,
- "- 8 Mai,
- "- Ascension,
- "- lundi de Pentecôte,
- "- 14 Juillet,
- "- 15 Août,
- "- Toussaint,
- "- 11 novembre
- "- Noël".

ARTICLE 48 a - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

(avenant n° 61 du 16 Novembre 1982)

" A l'occasion de certains évènements familiaux, les salariés bénéficient, sur justification, des journées payées suivantes.

- "- 4 jours pour le mariage du salarié,
- "- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- "- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- "- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ".

-18-

ARTICLE 49 - CONGES PAYES

(Avenant n° 61 du 16 Novembre 1982)

" La durée des congés payés annuels est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

" Leur fractionnement peut être effectué par accord entre employeur et salarié, selon les modalités prévues à l'article L. 223 - 8 du Code du Travail.

" L'indemnité de congé afférente est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ".

ARTICLE 50 - CONGES NON REMUNERES

Les salariés et apprentis bénéficient des congés non rémunérés accordés en vue de favoriser l'éducation ouvrière et la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, selon les dispositions prévues par les textes en vigueur.

ARTICLE 51 - PAIEMENT DES SALAIRES

Il doit être effectué au plus tard le sixième jour qui suit la fin du mois, sauf usage actuellement en vigueur dans l'exploitation.

ARTICLE 52 - BULLETIN DE PAYE

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paye rédigé conformément au modèle joint à la présente convention (annexe IV).

ARTICLE 53 - DELAI-CONGE

(avenant n° 32 du 23 Octobre 1974)

" La résiliation du contrat de travail conclu sans détermination de durée obéit aux règles fixées par les articles L. 122-4 à L. 122-14 -11 du Code du Travail.

" Le préavis est obligatoirement notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception ; la date de présentation du pli fixe le point de départ du préavis.

-19-

" Sa durée est la suivante :

"- en cas de démission du salarié : 8 jours,

"- en cas de licenciement (hormis le cas de faute grave) :

"a)- si le salarié justifie dans l'exploitation d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois : 8 jours,

"b)- s'il justifie d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans : 1 mois,

"c)- s'il justifie d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans : 2 mois.

"L'inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice.

"La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à son expiration, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

" Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux demi-journées par semaine afin de rechercher un nouvel emploi. Ces demi-journées sont fixées l'une au gré de l'employeur, l'autre au gré du salarié. A la demande de ce dernier, elles peuvent être bloquées. Elles sont rémunérées si la résiliation du contrat émane de l'employeur (hormis le cas de faute grave du salarié ".

ARTICLE 53 a - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 32 du 23 Octobre 1974)

" Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans 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 une somme calculée sur la base :

"- de vingt heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure,

"- ou de un dixième de mois pour les travailleurs rémunérés au mois,

" par année de service dans l'exploitation.

-20-

" Les fractions d'années sont prises en considération.

" Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois".

(A modifier selon la loi sur la mensualisation du 30 décembre 1988)

ARTICLE 53 b - MEDECINE DU TRAVAIL

(avenant n° 14 du 23 septembre 1971)

" Les employeurs sont tenus d'adhérer à l'Association Mutuelle Agricole pour l'application de la Médecine du Travail dans le département de l'Oise.

" Le temps nécessité par les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire), y compris celui

utilisé pour les déplacements, sera soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal " .

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 54

La présente convention est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations sont déposées au Greffe du Tribunal d'Instance de SENLIS (Greffe de CREIL).

ARTICLE 55

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

Fait à CREIL, le 20 janvier 1965.

Pour l'Union Syndicale des
Marchands de Bois de l'Oise

Pour le Syndicat des Propriétaires
Forestiers de l'Oise

CATIMEL

DE ROBERVAL

Pour l'Union Départementale
C.G.T.

Pour l'Union Départementale C.G.T.
F.O.

PITKEVITCH

DELAPLACE

Pour l'Union Régionale des
Syndicats de l'Agriculture
C.F.D.T. (c.f.t.c)

GURLIAT