

**CONVENTION COLLECTIVE**

**DU 18 JUIN 1975**

**CONCERNANT**

**LES EXPLOITATIONS FORESTIERES**

**DE LA REGION ALSACE**

**Mise à jour au 28 décembre 2007**  
(Avenants n° 96 à 98 du 29 juin 2007 inclus)

**CONVENTION COLLECTIVE**

**DU 18 JUIN 1975**

**CONCERNANT**

**LES EXPLOITATIONS  
FORESTIERES**

**DE LA REGION ALSACE**

# **TITRE I : OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION**

## CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

### **Article 1er : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL**

La présente convention fixe, dans la région ALSACE, les rapports entre salariés et exploitants forestiers, que ceux-ci possèdent ou non la propriété ou la jouissance du sol porteur des coupes.

Les travaux forestiers comprennent :

- . d'une part, l'exploitation des coupes y compris le débardage des produits,
- . d'autre part, les travaux de renouvellement, d'entretien, d'amélioration et d'équipements des forêts.

Relèvent également de la présente convention, les salariés des annexes de l'exploitation forestière (ateliers, bureaux, magasins de vente, scieries), ainsi que ceux qui, faisant partie du personnel de l'exploitation forestière, effectuent des travaux de reboisement et de routes, ou 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 exploitations ci-dessus et pour les salariés des annexes, il pourra être conclu, conformément au Code du Travail, des avenants à la présente convention.

### **Article 2 : OUVRIERS ETRANGERS**

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

### **Article 3 : APPRENTIS**

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux apprentis munis d'un contrat d'apprentissage conclu dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

### **Article 4 : INCIDENCE SUR LES CONTRATS ET CONVENTIONS ANTERIEURS**

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

En aucun cas, la rémunération nette en espèces, allouée aux salariés, ne peut 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 continuent à bénéficier de ces avantages.

## CHAPITRE II : DUREE - REVISION - DENONCIATION

### **Article 5 : DUREE**

La convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 6 : REVISION**

La présente convention peut être révisée à la demande de l'une ou l'autre des parties contractantes.

La demande doit indiquer les points à réviser et contenir toutes propositions utiles à cet effet.

Il est procédé à cette révision par une Commission Mixte composée des représentants des organisations signataires de la présente convention ou y ayant adhéré.

#### **(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)**

"La Commission se réunit sur demande écrite de la partie sollicitant la révision, adressée au Directeur Régional du Travail et de la Protection Sociale Agricoles, auquel il appartient, en qualité de Président de la Commission, de convoquer les membres de cette dernière ; *la réunion a lieu dans le délai d'un mois après réception de la demande.*" \*

*\* dispositions non étendues*

### **Article 7 : DENONCIATION**

#### **(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)**

"La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par son auteur au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties co-signataires et au Directeur Régional du Travail et de la Protection Sociale Agricoles. Elle donnera lieu à dépôt auprès du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles du HAUT-RHIN, ainsi qu'auprès des secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de STRASBOURG et COLMAR.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Si l'une des parties le demande, une nouvelle négociation devra s'engager dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. A l'égard des auteurs de la dénonciation, la convention continue à s'appliquer pendant un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Dans le cas où la convention dénoncée ne serait pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai d'un an visé ci-dessus, les salariés conserveraient leurs avantages individuels acquis en application de la convention."

**Article 8 : CONCILIATION****(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)**

"En cas de contestation concernant l'application de la présente convention, les litiges pourront être soumis à une Commission Paritaire Régionale *présidée par le Directeur Régional du Travail et de la Protection Sociale Agricoles qui convoque les parties dans les quinze jours de la notification du conflit.*" \*

*\* dispositions non étendues*

La commission est composée : outre son Président, d'un représentant par organisation syndicale ouvrière signataire de la présente convention et par un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants ouvriers.

Elle se réunit dans un délai maximum de 15 jours à dater du jour où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Ses décisions font l'objet d'un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non conciliation ou d'ajournement selon le cas. Elles sont notifiées aux intéressés dans un délai maximum de 8 jours.

Les conflits collectifs de travail peuvent, en tout état de cause, être soumis, par les parties, à la Commission Régionale Agricole de Conciliation ou à la Section Interdépartementale compétente.

## **TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES SALARIES**

## **CHAPITRE I : DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT**

### **Article 9 : LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

#### **(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977)**

"Les employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre IV Titre 1er du Code du Travail."

#### **(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)**

"Les employeurs s'interdisent de prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, le sexe et la situation de famille, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement."

#### **(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977)**

"Les employeurs s'interdisent également de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de leur personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci, ainsi que l'emploi de tout moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque."

### **Article 10 : CONGES AU TITRE SYNDICAL**

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués peuvent obtenir un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation ou participer à des missions d'études.

### **Article 11 : DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX**

Les frais de déplacement des représentants syndicaux désignés comme membres des commissions visées aux Articles 6 et 8 de la présente convention sont à la charge des organisations représentées.

#### **(Avenant n° 42 du 7 mai 1992)**

"L'indemnisation pour perte de salaire des intéressés est à la charge de leur employeur. Elle s'effectue au tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis".

### **Article 12 : DELEGUES DU PERSONNEL**

#### **(Avenant n° 71 du 24 avril 2001)**

"Des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par le code du travail.

Le paiement des heures de délégation et de réunion avec l'employeur s'effectue au tarif moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'article 31bis."



## **Article 12 bis : DELEGUES DU PERSONNEL de l'ONF ET DES COMMUNES FORESTIERES**

*(Avenant n° 71 du 24 avril 2001) – (étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs d'Alsace, par arrêté du 19 décembre 2001 – JO du 29.12.2001)*

### **a) Les délégués du personnel des salariés de l'Office National des Forêts sont élus au niveau des unités de gestion de l'ONF.**

La détermination des effectifs pour la mise en place des délégués du personnel s'effectue dans le cadre de l'unité de gestion conformément aux dispositions du code du travail.

Lorsque dans une unité de gestion le seuil de 11 salariés n'est pas atteint, les salariés de cette unité de gestion sont rattachés à une unité de gestion voisine pour l'élection des délégués du personnel et le calcul du nombre d'heures de délégation.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont déterminées conformément aux dispositions du code du travail.

Les délégués du personnel exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par le code du travail. Ils sont reçus collectivement par le chef de l'unité de gestion ou son représentant au moins une fois par mois.

### **b) Les délégués du personnel représentant les salariés employés par les communes forestières ou les établissements publics de coopération intercommunale sont élus dans les conditions suivantes :**

1 - dans le cadre de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale lorsque le seuil de 11 salariés est atteint conformément aux dispositions du code du travail

2 - dans le cadre de l'unité de gestion de l'Office National des Forêts quand ce seuil de 11 salariés n'est pas atteint dans le cadre de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale

3 - lorsque dans une unité de gestion le seuil de 11 salariés n'est pas atteint, les salariés employés par les communes forestières ou les établissements publics de coopération intercommunale sont rattachés à une unité de gestion voisine pour l'élection des délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont déterminées conformément aux dispositions du code du travail.

Les délégués du personnel exercent leurs fonctions et bénéficient de la protection dans les conditions fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel des bûcherons communaux élus dans le cadre d'une unité de gestion sont reçus collectivement par le représentant désigné des maires et présidents d'établissement public de coopération intercommunale de cette unité de gestion au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des maires ou des présidentes de ces établissements publics ainsi que par le chef de l'unité de gestion de l'Office National des Forêts ou son représentant en qualité de conseiller technique. Ensemble ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Ils peuvent se faire assister par un représentant de leur organisation syndicale.

### **c) Paiement des heures de délégation**

1 - le nombre d'heures de délégation est déterminé conformément aux dispositions du code du travail

2 - Paiement des heures de délégation.

Les délégués avertissent de leur absence, sauf circonstances exceptionnelles, le responsable ONF de l'encadrement du chantier. Chaque mois, le délégué lui adresse un état récapitulatif de l'utilisation de son crédit d'heures, la fourniture de cet état en conditionnant le paiement.

Les heures de délégation des délégués du personnel et les heures passées en réunion avec l'employeur sont rémunérées sur la base du tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis.

Le salaire correspondant aux heures de délégation et aux heures passées en réunion est maintenu par l'employeur principal (l'ONF ou une commune) de chacun des délégués.

3 – Forfait kilométrique annuel (**Avenant n° 91 du 17 juin 2005**)

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit annuel de 720 kilomètres rémunéré au tarif conventionnel. Ce crédit est non reportable L'année de l'élection, il est calculé prorata temporis.

**d) Dispositions propres aux employeurs**

Annuellement, les services de l'ONF effectuent entre les différents employeurs un calcul de répartition des dépenses. Les salaires avancés par l'employeur principal de chaque délégué entrent dans la péréquation pour permettre une ventilation entre tous les employeurs de la division. La clef de répartition est la masse salariale brute de l'année civile précédente. Les montants inférieurs à 50 F sont mis en mémoire.

**Article 13 : DELEGUES SYNDICAUX****(Avenant n° 71 du 24 avril 2001)**

*Dans toute exploitation forestière employant au moins 30 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical qui bénéficiera, lorsque l'effectif des salariés de l'exploitation est inférieur à 50, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel.*

*Il ne peut y avoir des délégués syndicaux communs à plusieurs employeurs.*

**(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977)**

*En tout état de cause, cette disposition ne pourra avoir pour effet de rendre applicables, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les sanctions pénales prévues à cet égard à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations (Article L 461-2, L 462-1 du Code du Travail)*

**Rôle :**

*Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.*

*Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel.*

*Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'Etablissement pour l'exercice de son mandat. Les modalités, selon lesquelles il peut être reçu, sont fixées en accord avec le chef d'entreprise. \**

*En cas d'urgence, le délégué syndical sera reçu sans délai par le chef d'entreprise ou son représentant.*

*Il peut saisir l'Inspecteur du travail, Chef du Service Départemental de l'Inspection des Lois Sociales en Agriculture, des réclamations émanant de sa section syndicale pour ce qui concerne l'application de la présente convention, ainsi que, d'une façon générale, les relations entre salariés et employeur.*

*Le délégué syndical, mandaté par son organisation est habilité à négocier et à signer des accords au niveau de l'entreprise.*

*Il peut également assister les délégués du personnel dans les réunions avec l'employeur.\**

*\* dispositions non étendues*

**(Avenant n° 42 du 7 mai 1992)**

*"Pour l'exercice de son mandat, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, il dispose d'un crédit de 5 heures par mois payées comme temps de travail sur la base du tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis."*

*Les heures utilisées pour participer à des réunions, qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise, ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus." \**

*\* dispositions non étendues*

**Article 13 bis : DELEGUES SYNDICAUX DES SALARIES EMPLOYES PAR LES COMMUNES FORESTIERES OU DES SYNDICATS DE COMMUNES****(Avenant n° 71 du 24 avril 2001)**

Les organisations syndicales représentatives peuvent désigner auprès du Président de l'Association des Communes forestières des délégués syndicaux régionaux, dans la limite de quatre délégués syndicaux par organisation syndicale (deux par département alsacien).

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué syndical régional dispose du crédit mensuel d'heures de délégation prévu par le code du travail, l'effectif étant apprécié au niveau de la Région Alsace et d'un crédit kilométrique de 2000 kilomètres par an.

La péréquation des dépenses relatives à l'exercice du mandat (heures de délégation, de réunion, indemnité kilométrique) s'effectue par unité de gestion de l'ONF selon les mêmes modalités que celles prévues pour les délégués du personnel communaux.

#### **Article 14 : COMITE D'ENTREPRISE**

Un comité d'entreprise devra être mis en place dans les établissements où les dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant cette institution sont remplies.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du Comité ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

En outre, le rapport de la contribution patronale au montant global des salaires payés ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

En tout état de cause, le montant de la contribution patronale ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires bruts.

#### **Article 14bis : Délégués du personnel, délégués syndicaux et membres du Comité d'entreprise**

(Avenant n° 88 du 27 mai 2003)

Lors des déplacements qu'ils effectuent dans le cadre de leur mandat, les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du Comité d'entreprise bénéficient de l'indemnité prévue à l'article 34bis (indemnité de panier), sous réserve que le repas soit pris au cours des déplacements précités.

Cette disposition ne s'applique pas aux représentants syndicaux désignés comme membres des commissions visées à l'article 11 de la présente convention.

## CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

### **Article 15 : CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail peut être passé pour un ensemble de forêts et par plusieurs employeurs.

Il existe deux types de contrat de travail : le contrat à durée déterminée ou à la tâche déterminée et le contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée ou à tâche déterminée est obligatoirement passé sous la forme écrite. Il est conclu dès l'embauche, sans période d'essai et ne peut excéder un an. Son arrivée à expiration met fin aux obligations des parties. Toutefois, il peut être résilié par accord écrit entre les parties.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être verbal ou écrit. Il est conclu à la date d'embauche et prend effet à la fin de la période d'essai.

L'employeur qui embauche un salarié lui remet dans les 48 heures qui suivent un bulletin comprenant son nom et prénom, sa date d'embauche et sa classification hiérarchique.

### **Article 16 : OUVRIERS PERMANENTS, GARANTIE DE L'EMPLOI**

Les employeurs peuvent conclure, avec les ouvriers qui acceptent les obligations énumérées à l'Article 17, des contrats garantissant à ceux-ci la sécurité de l'emploi.

#### **(Avenant n° 16 du 25 mars 1982)**

"Cette garantie porte sur une durée de travail rémunérée d'au moins 1.950 heures par an, telles que définies à l'Article 28 de la présente convention collective. Le travail assuré peut être un travail d'exploitation ou tout autre travail forestier."

Le contrat d'ouvrier permanent est un contrat à durée indéterminée, passé sous la forme écrite. Pour les travaux à la tâche à exécuter dans le cadre d'un tel contrat, il est passé un accord de salaire écrit qui ne constitue pas un contrat de travail à tâche déterminée.

### **Article 17 : OBLIGATION DES OUVRIERS PERMANENTS**

Les ouvriers permanents s'engagent à :

- ne s'absenter (sauf circonstances exceptionnelles) qu'après autorisation de l'employeur,
- respecter les instructions de l'employeur concernant les horaires de travail, lorsqu'il s'agit de travaux rétribués à l'heure,
- accepter tous les travaux forestiers proposés par les employeurs sous réserve que le chantier ne soit pas situé à plus de 25 km de leur domicile.

### **Article 18 : PERIODE D'ESSAI**

La période d'essai prévue à l'Article 15 ci-dessus, en cas de contrat de travail à durée indéterminée, est égale à un mois.

#### **(Avenant n° 50 du 19 février 1997)**

"La période d'essai est prolongée, s'il y a lieu, de la durée des stages de formation initiale à l'emploi".

Pendant la période d'essai le contrat peut être résilié sans préavis de part et d'autre.

## **Article 19 : SUSPENSION DU CONTRAT - REINTEGRATION**

**(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)**

### **- Maternité**

La protection de la maternité est assurée dans les conditions prévues à la section V du chapitre II du Titre II du Livre 1er du Code du Travail.

### **- Service préparatoire et rappel sous les drapeaux**

Conformément aux dispositions de l'Article L 122-21 du Code du Travail, le contrat de travail ne peut être rompu du fait de l'absence de l'une ou l'autre des parties contractantes astreinte au service préparatoire, appelée sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelée à un titre quelconque.

### **- Appel ou maintien sous les drapeaux \***

La réintégration dans l'entreprise du travailleur appelé ou maintenu sous les drapeaux s'effectue dans les conditions prévues aux Articles L 122-18 et L 122-20 du Code du Travail.

\* Etendu sous réserve des dispositions de l'Article R 122-8 du Code du Travail applicable aux "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyés dans leur foyer.

### **- Victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle**

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ainsi que le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé doit suivre en fonction de l'avis exprimé par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée, que s'il justifie d'une faute grave du salarié, soit de l'impossibilité où il se trouve pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle de maintenir le contrat.

Il ne peut résilier le contrat à durée déterminée que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Les dispositions du 1er alinéa ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée. Lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, les dispositions de l'Article L 122-32-3 du Code du Travail reçoivent application.

A l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

S'il est déclaré inapte à tenir son emploi, l'employeur est tenu de lui proposer dans les conditions fixées par l'Article L 122-32-5 du Code du Travail un autre emploi.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que dans les conditions fixées par l'Article L 122-32-5 du Code du Travail et en respectant la procédure visée à l'Article 40 de la présente convention."

**Article 20 : PRIORITE D'EMBAUCHE**

**(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977)**

"Pendant une période limitée à deux ans, les travailleurs licenciés précédemment par manque de travail ou ayant perdu leur emploi par suite de maladie ou d'accident ou n'ayant pas bénéficié de la réintégration à la fin de leur service national actif, bénéficient d'une priorité d'embauche. Il en est de même pour les personnes qui, ayant cessé d'être aptes au Service national après leur incorporation, ont été classés "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyées dans leur foyer.

Le personnel réembauché conserve les avantages acquis dont il pouvait bénéficier au moment de son licenciement ou de la perte de son emploi."

## CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

### **Article 21 : PAIEMENT DU SALAIRE**

La paie se fait par acomptes mensuels et par décomptes en fin de travaux, accompagnés du bulletin de salaire réglementaire. Les décomptes peuvent aussi être mensuels.

### **Article 21 bis : PRIME ANNUELLE**

**Avenant n° 56 du 18 mai 1998**– *(étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs d'Alsace , par arrêté du 30 octobre 1998 – JO du 11.11.1998)*

#### **(Avenant n° 73 du 24 avril 2001)**

Une prime annuelle, d'un montant brut de 1067,14 €(7.000 F) est attribuée aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté minimale d'un an à la fin du mois précédant son versement et qui ont accompli une durée de travail, au sens de l'article 28 de la présente convention, égale ou supérieure à 2028 heures sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à 1820 heures sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures (ces durées annuelles incluant les périodes de congés payés et de jours fériés).

Cette prime est versée pour moitié avec le salaire de juin, le solde étant versé avec le salaire de novembre.

Le montant de la prime est calculé au prorata du temps de présence du salarié, au sens de l'article 28 de la présente convention, cumulé sur la période de référence pour l'ensemble de ses employeurs, à l'exclusion des périodes d'arrêt pour maladie et accident de la vie privée. Les périodes d'arrêt pour accident du travail et maladie professionnelle sont prises en compte dans la limite d'une année continue d'arrêt."

### **Article 22 : SALAIRES FEMININS**

A égalité de qualification professionnelle, les femmes perçoivent la même rémunération que les hommes.

### **Article 23 : SOUS TRAITANTS**

L'exploitant forestier qui sous-traite le façonnage d'une coupe reste responsable vis-à-vis des ouvriers du paiement des salaires impayés en cas de faillite ou de déconfiture du sous-traitant.

### **Article 24 : HYGIENE ET SECURITE**

#### **1) Dispositions générales**

#### **(Avenant n° 50 du 19 février 1997)**

"Les employeurs sont tenus d'assurer une formation pratique et appropriée à la sécurité du poste de travail au bénéfice :

- \* des salariés qu'ils embauchent
- \* des salariés sous contrat à durée déterminée
- \* des salariés qui changent d'activité
- \* des salariés sous contrat temporaire, notamment pour les salariés des entreprises de travail temporaire

**(Avenant n° 57 du 10 juin 1998)** – (étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs d'Alsace, par arrêté du 6 janvier 1999 – JO du 14.1.1999)

"Les employeurs et les salariés sont tenus de prendre toutes mesures utiles visant à l'hygiène et à la sécurité. Au cours des travaux d'exploitation et des travaux sylvicoles dangereux (notamment en cas d'utilisation d'outils mécaniques à main), les bûcherons et les ouvriers forestiers sont astreints au port du casque et de l'ensemble des équipements de sécurité, conformes aux dispositions en vigueur et fournis par les employeurs.

Pour les travaux spécifiques, les mesures de sécurité préconisées par le Règlement de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, édictées par les Caisses d'Assurance Accidents Agricoles, doivent être respectées.

La composition de la dotation initiale d'équipements fournis par l'employeur est la suivante :

NATURE DES EQUIPEMENTS	Ouvriers sous CDI dont la durée annuelle de travail et assimilée (article 28 CCR) est de :	
	>= 1950 h par an	< 1950 h par an
Chaussures de sécurité	1	1
Bottes de sécurité	1	1
Pantalons	2	2
Casque complet	1	1
Paires de gants	10	10
Lunettes de protection pour travaux d'affûtage	1	1
Trousse de secours	1 par équipe	

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la dotation est adaptée aux risques de l'activité réalisée.

La composition et la périodicité de renouvellement des équipements fournis par les employeurs sont définies ci-après (**Avenant n° 85 du 27 mai 2003**) :

NATURE DES EQUIPEMENTS	Ouvriers sous CDI dont la durée annuelle de travail et assimilée (article 28 CCR) est de :	
	>= 1950 h par an	< 1950 h par an
Chaussures de sécurité de plaine ou de montagne ou bottes de sécurité	1 élément chaussant par an	1 élément chaussant tous les 2 ans
Pantalons	2 par an	1 tous les 2 ans
Casque complet	1 tous les 4 ans	1 tous les 4 ans
Paires de gants	10 par an	10 par an
Lunettes de protection pour travaux d'affûtage	1 tous les 2 ans	1 tous les 2 ans
Trousse de secours	1 par équipe	

à charge pour les employeurs de définir les modalités pratiques de renouvellement.

Tout équipement détérioré sur un chantier forestier ou périmé sera remplacé avant le délai prévu, sur sa présentation à l'employeur.

Il est recommandé de ne pas travailler isolément sur un chantier.



**Le travail isolé est interdit pour les opérations d'abattage, pour les travaux de grimpage, lors des traitements phytosanitaires et sur demande du Médecin du travail."**

**(Avenant n° 50 du 19 février 1997)**

**"2) Dispositions spéciales applicables aux salariés employés par les communes forestières, leurs groupements et l'Office National des Forêts :**

"a) Les salariés sont formés :

- \* au secourisme du travail en agriculture
- \* aux gestes et postures
- \* à l'utilisation des outils à moteur
- \* aux risques spécifiques des activités réalisées

dans le cadre de stages délocalisés ou résidentiels à l'Ecole des Bûcherons ou dans un autre centre de formation.

La participation à ces stages est obligatoire et constitue un préalable à l'emploi de l'ouvrier sur le chantier, selon les dispositions prévues à l'article 26.

Les salariés sont sensibilisés aux risques spécifiques des travaux à réaliser par l'intermédiaire de fiches d'activité remises et commentées en début de chantier."

b) **(Avenant n° 95 du 5 janvier 2007)** Un Comité régional d'Hygiène et sécurité et des conditions de travail des salariés communaux est mis en place. Les modalités de son fonctionnement sont déterminées par accord entre le président de l'Association des Maires des Communes forestières et les organisations syndicales signataires.

#### **Article 25 : MEDECINE DU TRAVAIL**

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites médicales prévues par la médecine du travail.

**(Avenant n° 42 du 7 mai 1992)**

"Les heures consacrées à ces visites seront rémunérées par l'employeur au tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis."

#### **Article 26 : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE**

##### **1) Dispositions générales**

Les employeurs et ouvriers qualifiés s'emploient à faire bénéficier les jeunes d'un apprentissage méthodique et efficace et les employeurs s'engagent à permettre l'accès des adultes à la qualification professionnelle, dans le strict respect de la législation en vigueur relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

**(Avenant n° 42 du 7 mai 1992)**

"Les stagiaires de la formation professionnelle sont indemnisés sur la base du tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis."

**(Avenant n° 50 du 19 février 1997)**

**"2) Dispositions spéciales applicables aux salariés employés par les communes forestières, leurs groupements et l'Office National des Forêts :**

*a) Formation à l'embauche :*

Les employeurs communaux et l'O.N.F. s'engagent à solliciter, au plus tard un mois avant l'embauche, l'avis de la Commission Régionale d'aptitude à l'emploi, dont le siège est situé auprès de la Direction Régionale de l'O.N.F. à Strasbourg.

La Commission examine les candidatures proposées au cours d'un entretien individuel et rend son avis après un test d'aptitude en forêt, sous réserve du certificat d'aptitude physique délivré par le Médecin du Travail.

Cet avis est notifié aux employeurs qui s'engagent à le respecter.

Il est accompagné d'un plan de formation à la sécurité adapté à la qualification et/ou à l'expérience du candidat retenu que ceux-ci s'engagent à mettre en oeuvre avant le commencement des travaux.

*b) Formation continue*

Les employeurs communaux s'engagent à mettre en oeuvre, pour chaque salarié titulaire d'un contrat de travail, un plan individuel de formation adapté aux besoins, après avis d'une Commission qui se réunit chaque année au niveau de chacune des divisions de l'Office National des Forêts.

La participation du salarié au plan de formation est obligatoire.

Le temps consacré à l'entretien individuel annuel avec le salarié est rémunéré comme temps de travail et indemnisé sur la base du salaire moyen brut individuel tel que défini à l'article 31 bis, par l'employeur principal du salarié visé au (d).

*c) Financement*

Les communes forestières et leurs groupements adhèrent par convention au Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles à Paris, qui affecte la cotisation annuelle égale à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente à un Compte Entreprise spécifique, destiné à financer le coût des actions de formation visées au présent article.

La cotisation FAFSEA est égale à 2 % du salaire brut soumis à cotisations, dont 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation. (**Avenant n° 81 du 19 juin 2002**)

*d) Mise en oeuvre*

Le plan de formation est mis en oeuvre par le Service Formation de l'ONF pour le compte des employeurs communaux qui s'engagent :

à faire suivre à leurs ouvriers les stages définis annuellement par la Commission

et à respecter le calendrier prévisionnel défini par la Commission citée au paragraphe b) ci-dessus.

L'employeur principal du salarié, défini sur la base de l'activité du salarié au cours de l'année civile précédente, s'engage à maintenir à l'ouvrier le salaire et les accessoires (déplacement, panier s'il y a lieu) pendant la durée du stage, au vu d'une attestation délivrée par le centre de formation.

Les modalités de remboursement aux communes forestières ou à leurs groupements des salaires et frais annexes sont définies par convention avec le FAFSEA.

Les Commissions se réuniront pour la première fois dans les divisions de l'Office National des Forêts avant le 1er mars 1997 et définiront un ordre de priorité des formations selon un calendrier pluriannuel.

En attendant que l'ouvrier ait suivi les formations initiales, il sera employé à des travaux ne nécessitant pas lesdites formations.

A partir du moment où tous les salariés titulaires d'un contrat de travail auront suivi les formations nécessaires, les Commissions instaurées au niveau de chacune des divisions de l'Office National des Forêts réexamineront chaque année les besoins en formation."

**Article 27 : ABSENCES**

**(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"Toute absence doit être autorisée préalablement par l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles.

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

Si au terme du quatrième jour, le salarié n'a pas fourni de justification, et sauf cas de force majeure, l'employeur peut, sous la réserve des dispositions de l'Article L 122-14-3 du Code du Travail relatives au rôle des tribunaux en cas de conflit entre les parties lors de la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, mettre en oeuvre la procédure de licenciement."

### **Article 28 : HEURES DE TRAVAIL ET ASSIMILEES**

**(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"Pour les propriétaires sylviculteurs, il s'agit d'une durée de travail dans l'entreprise dans l'année civile.

Pour les forêts soumises, les heures décomptées sont celles fournies dans l'ensemble des forêts soumises où l'ouvrier a travaillé dans l'année civile.

Sont comprises dans ce total d'heures :

- les heures de congés payés
- les heures assimilées et payées : jours fériés, congés exceptionnels, médecine du travail, stages professionnels, etc...
- les heures d'intempérie comptabilisées
- les heures de délégation pour les délégués du personnel, membres des comités d'entreprise et les délégués syndicaux, etc...
- les heures consacrées à l'exercice d'un mandat électif au titre de la protection sociale agricole, de la Chambre d'Agriculture et des Conseils de Prud'hommes
- les heures de congé de formation économique, sociale et syndicale
- les périodes de repos des femmes en couches pendant la durée du contrat
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux
- les heures d'absence (jours ouvrés) causées par un accident du travail ou une maladie médicalement constatée, dans la limite de 3 mois (maladie) et sans limite conformément à l'Article L 122-32-1 du Code du Travail (accident du travail) à partir de l'arrêt du travail et pendant la durée du contrat de travail en cours.

Une journée équivaut à 7 heures 80".

### **Article 28 bis : ANCIENNETE**

**(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"L'ancienneté prend effet à compter de la date d'embauche. Elle est comptabilisée par annuités entières pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, quelle que soit la durée du travail.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les périodes annuelles de travail d'une durée supérieure à 975 heures telles que définies à l'Article 28 ouvrent droit à une demi année d'ancienneté. Ceux qui dépassent 1950 heures bénéficient d'une année entière d'ancienneté."

## CHAPITRE IV : CONGES PAYES

### Article 29s : CONES PAYES

(Avenant n° 54 du 19 mai 1998) – (étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs d'Alsace, par arrêté du 30 octobre 1998 – JO du 11.11.1998)

#### a) Détermination de la durée du congé :

"Les salariés bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les textes en vigueur  
Les droits à congés payés sont calculés sur la période de référence qui s'étend du 1er juin de l'année (N-1) au 31 mai de l'année (N).

Les droits à congés sont calculés tous employeurs confondus.

Les salariés justifiant de moins de 20 ans d'ancienneté au 31 mai de l'année (N) bénéficient d'une durée de congés payés qui ne peut excéder 25 jours ouvrés.

Les salariés, dont l'ancienneté est au moins égale à 20 ans au 31 mai de l'année (N), bénéficient de deux jours supplémentaires de congés payés.

#### b) Prise des congés payés

Les droits à congés payés ouverts au 31 mai de l'année (N) doivent être pris au 31 mai de l'année (N + 1).

Ils ne peuvent être ni anticipés, ni reportés, sauf cas de force majeure et dans les cas prévus par les textes en vigueur.

Les demandes ponctuelles de congés payés doivent parvenir, par écrit, au plus tard la veille de leur prise effective. En cas de force majeure dûment constatée, la régularisation de la demande de congé doit être faite le premier jour ouvré qui suit.

Les modalités de fixation de la cinquième semaine de congés payés sont arrêtées en concertation avec les délégués du personnel.

Si un événement prévu par l'article 31 intervient pendant une période de congés payés, il prolonge la durée du congé d'autant.

#### c) Congés pour fractionnement :

Seul le fractionnement du congé principal de 20 jours ouvrés imposé par l'employeur ouvre droit à des congés supplémentaires au titre du fractionnement.

Dans tous les autres cas, il y a renonciation du salarié aux jours supplémentaires au titre du fractionnement.

#### d) Paiement des congés

**- Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, les congés sont payés au moment où ils sont pris.**

Ils figurent sur le bulletin de paie (dates de prise des congés, nombre de jours pris, taux journalier et montant)

Chaque salarié reçoit un état lui indiquant, tous employeurs confondus :

- ses droits à congés au 31 mai de l'année de référence
- les jours déjà pris au cours de la période de prise des congés
- les jours restant à prendre sur la période de prise des congés

établi au 31 mai et au 31 octobre de l'année (N) et au 1er mars de l'année (N+1).

Pour les salariés dont l'ancienneté est au moins égale à 20 ans, le taux journalier est étendu au paiement des deux jours supplémentaires. En cas d'arrêt prolongé, le taux est recalculé selon les dispositions figurant au paragraphe f).

Pour les salariés bénéficiant des conditions de fractionnement définies au c), le taux journalier est étendu au paiement des jours supplémentaires dus au titre du fractionnement.

- **Les salariés sous contrat à durée déterminée** bénéficient d'une indemnité de congés payés versée en fin de contrat.

**e) Indemnité de congés payés :**

- **Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée**, le taux de l'indemnité de congés payés est égal à 10,43 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant de l'indemnité de congés payés est proratisé par employeur, en fonction des bases cumulées par employeur à la fin de la période de référence, soit au 31 mai de l'année (N).

Les montants bruts inférieurs à 50 F par employeur sont capitalisés et versés le premier mois d'activité effectué auprès de cet employeur.

Si au 31 décembre de l'année (N) le salarié n'a pas été amené à retravailler pour le compte de cet employeur, le solde lui est alors réglé.

- Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le taux de l'indemnité de congés payés versée en fin de contrat est de 10,43 % du salaire brut.

**f) Congés dus au titre des périodes ininterrompues d'accident du travail, de rechute d'accident ou de maladie professionnelle (Avenant n° 87 du 27 mai 2003)**

Les congés dus au titre d'une période ininterrompue d'accident du travail, de rechute d'accident ou de maladie professionnelle, d'un an au maximum, sont payés le mois où ils sont pris dans la limite des droits acquis et des congés déjà pris au titre de la période de référence.

La base annuelle des congés payés est alors complétée par le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, reconstitué à partir du SMABI visé à l'article 39 bis majoré de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de jours fériés."

**Article 30 : JOURS FERIES**

**(Avenant n° 32 du 21 septembre 1989)**

"Les jours fériés légaux sont obligatoirement chômés.

Le paiement se fera à raison d'une indemnité mensuelle égale à 4,75 % du salaire de base pour l'ensemble des salariés.

Ces jours sont les suivants : 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre et 26 décembre."

**Article 31 : CONGES PAYES EXCEPTIONNELS**

**(Avenant n° 34 du 28 juin 1990)**

"Tous les travailleurs bénéficient des congés exceptionnels suivants :

- naissance d'un enfant	3 jours
- présélection militaire	3 jours
- mariage du salarié	4 jours
- mariage d'un enfant	1 jour
- décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours
- décès des parents	2 jours
- décès du frère, de la sœur, des beaux-parents	1 jour

Ces congés doivent être effectivement pris à l'occasion des événements qui les provoquent. Ils ne peuvent être reportés".

**(Avenant n° 42 du 7 mai 1992)**

"Le paiement de ces jours incombe à l'employeur qui occupait le salarié pendant la période précédant ces jours sur la base du tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis".

**Article 31 bis : INDEMNISATION DES HEURES HORS CHANTIER****(Avenant n° 37 du 22 février 1991)**

*"a) Les heures hors chantier, énumérés au b) ci-dessous, sont payées sur la base du tarif horaire moyen brut individuel. de l'année précédente.*

Ce tarif est calculé en divisant :

- . La masse salariale brute perçue à la tâche et à l'heure sur les chantiers (hors primes de pointage et autres primes soumises afférentes au chantier) et hors chantier (avant calcul des indemnités de jours fériés, ancienneté, congés payés, intempéries) tous employeurs confondus pour les forêts soumises,
- . Par le total des heures de travail effectif (heures chantier) et des heures payées assimilées (heures hors chantier) de l'année civile précédente.

Pour un salarié ayant travaillé uniquement à l'heure, ce tarif correspond à la valeur de son coefficient hiérarchique.

*b) Nature des heures hors chantier à indemniser :*

**Heures de délégation**

- . délégué du personnel
- . délégué syndical
- . membre CER
- . membre CHSCT
- . membre d'un GEAC

**Heures consacrées à :**

- . Commission Mixte Forestière d'ALSACE
- . Exercice fonctions prud'homales
- . Délégué 2e collège AG CMSA
- . Administrateur CMSA
- . Chambre d'agriculture
- . Formation professionnelle
- . Stages et concours
- . Brevet secourisme
- . Journée de prévention CAAA
- . Formation conseillers prud'hommes
- . Formation économique CER
- . Formation membres CHSCT
- . Congé individuel de formation
- . Congés exceptionnels
- . Visite médicale, convocation de l'employeur

*c) Information des salariés*

Le tarif visé en a) sera porté à la connaissance de tout salarié au moyen, par exemple, d'une annexe au bulletin de paie, au mois de janvier."

## CHAPITRE V : INDEMNITES, PRIMES, AVANTAGES DIVERS

### Article 32 : INDEMNITE D'INTEMPERIES

**(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"Les ouvriers forestiers, ont droit à une indemnité compensatrice des difficultés de travail consécutives aux intempéries dans les conditions ci-après :

N'ont droit à cette indemnité que les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à temps plein et ayant accompli une durée de travail supérieure à 1950 heures par référence à l'Article 28. Toutefois, cette condition d'activité antérieure ne sera pas exigée des salariés à temps plein, dont le recrutement récent ou un départ en cours d'année ne permettrait pas d'y satisfaire.

Les salariés classés invalides première catégorie accomplissant 975 heures de travail par référence à l'Article 28 et justifiant de trois années d'activité à temps plein avant la reconnaissance de leur invalidité bénéficient de l'indemnité.

- Sont considérés comme jours d'intempéries ceux au cours desquels, du fait des intempéries, les conditions de travail ont été extrêmement difficiles, l'employeur (l'ensemble des employeurs en forêts soumises) n'ayant pu en outre proposer aucun chantier de remplacement.
- les périodes d'intempéries sont décomptées en heures

L'indemnité comporte une part fixe égale à 2 % du salaire brut de l'année écoulée et une part variable dont le montant est fixé à 0,2 % du salaire de l'année écoulée par jour d'intempérie à partir du 11ème jour et jusqu'au 60ème jour. (Une journée équivaut à 7,8 heures)

Pour les travailleurs nouvellement recrutés visés ci-dessus, l'indemnité sera calculée sur une base minimum forfaitaire correspondant à 1950 heures de travail au taux du salaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année précédant la date d'embauche.

- Le mode de paiement de cette indemnité est fixé par accord entre les parties
- Les intempéries sont arrêtées par l'employeur ou son représentant après concertation et en accord avec les délégués du personnel ou à défaut avec les travailleurs.
- Pour les forêts soumises, les employeurs règlent la part d'indemnité qui leur incombe au prorata des salaires versés par chacun d'eux pendant l'année de référence.
- Les montants inférieurs à 50 F par employeur sont capitalisés et versés le premier mois d'activité effectuée auprès de cet employeur : si le salarié n'est pas amené à retravailler pour le compte de cet employeur avant la fin de l'année civile, le solde lui sera alors réglé au 31 décembre."

### Article 33 : TRAJET

**(Avenant n° 80 du 19 juin 2002)**

"Pour se rendre à son lieu de travail, par le chemin le plus court, l'ouvrier a droit à une allocation quotidienne de trajet calculée à partir du point de départ de ses déplacements, tel que fixé au contrat de travail, (domicile ou autre lieu).

Sauf si la journée commencée a été interrompue par les intempéries ou en cas de force majeure, l'indemnité n'est pas due si l'ouvrier a fourni moins de 4 heures de travail effectif au cours de la journée. – (non étendu, par arrêté du 13 janvier 2003 – JO du 22.01.2003)

Dans le cas d'une interruption de travail pour intempéries, suivie d'une reprise dans la même journée à la demande de l'employeur, le salarié a droit à deux allocations de trajet.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le transport est assuré par l'employeur.

Le montant de cette indemnité est égal à :

$$2 \text{ d } \times \text{ t}$$

où :

- « d » représente la distance en kilomètres telle que définie au premier alinéa
- « t » est le taux fixé par l'Administration pour les personnels fonctionnaires correspondant à l'utilisation d'un véhicule de 6 à 7 CV effectuant entre 2001 et 10.000 kilomètres annuellement

La revalorisation de l'indemnité kilométrique intervient dès la parution au Journal Officiel du barème défini par l'arrêté ministériel fixant les conditions d'indemnisation des indemnités kilométriques des personnels relevant de la fonction publique.

Entrée en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002

#### **Article 34 : OUTILLAGE**

##### **(Avenant n° 31 du 3 juin 1989)**

"Les frais entraînés par l'achat et le fonctionnement de la scie à moteur ou de la débroussailleuse, lorsque celles-ci sont fournies par le salarié, donnent lieu au versement d'une indemnité fixée en annexe à la présente convention."

#### **Article 34 bis : INDEMNITE DE PANIER**

##### **(Avenant n° 32 du 21 septembre 1989)**

"Une indemnité de panier égale à 1 fois le minimum garanti par jour sera versée à tout salarié à compter du 1er octobre 1989 sous réserve que le repas soit pris sur le lieu de travail.

Par journée, il faut entendre toute période de travail au moins égale à 6 heures. Cette durée est réduite à 4 heures en cas d'intempéries."

#### **Article 35 : AVANTAGES EN NATURE : Bois de chauffage**

Le travailleur forestier reçoit, s'il le demande, le bois de chauffage pour son approvisionnement familial, à raison d'un stère de bois fort pour 100 heures de travail effectuées au cours de l'année civile précédente et calculées comme indiquée à l'Article 28.

##### **(Avenant n° 52 du 3 juillet 1997)**

"Le bois attribué est du bois façonné, éventuellement débardé, dans les conditions habituelles, par l'attributaire ou non."

L'attribution se fait en cours d'année, en une ou plusieurs fois, après réception des coupes. Les employeurs fournissent cette attribution au prorata des heures effectuées pour le compte de chacun d'eux au cours de l'année civile précédente.

##### **(Avenant n° 49 du 29 avril 1996)**

"Lorsque la répartition des heures effectuées au cours de l'année civile auprès de chacun des employeurs n'est pas significative de la répartition habituelle de l'activité, la répartition du bois de chauffage s'effectuera sur la base de(s) l'année(s) civile(s) précédente(s)."

##### **(Avenant n° 52 du 3 juillet 1997)**

"Le salarié paie son bois au vu d'un bulletin de cession au nom de l'employeur, au Franc symbolique, majoré de la T.V.A."



La valeur de l'avantage en nature est le prix de vente du stère diminué des frais d'exploitation; elle est soumise à charges sociales et à impôt.  
Elle est proratisée par employeur sur les mêmes bases que l'attribution.

Sa réintroduction dans l'assiette des cotisations sociales s'effectue une fois par an, en même temps que le calcul de la prime d'intempérie prévue à l'article 32.

Pour l'ONF, les communes forestières et leurs regroupements, la valeur de l'avantage en nature est déterminée au vu du prix moyen régional de vente des stères de l'année civile correspondant à la dotation, diminué des frais d'exploitation y afférant.

La présente mesure entre en application à compter de la dotation délivrée depuis le 1er janvier 1997 pour le prix de cession, lors de l'établissement de la paie de janvier 1998 pour la valeur de l'avantage en nature correspondant."

Il est interdit au travailleur de façonner du bois pour son compte dans la coupe avant sa réception.

### **Article 36 : ATTRIBUTION DE BOIS DE CHAUFFAGE AUX RETRAITES, AUX INVALIDES ET AUX VEUVES**

#### **(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"Le bénéfice des avantages en nature consistant en délivrance de bois de chauffage, tel qu'il est prévu à l'Article 35, est étendu aux catégories suivantes :

#### Pour 10 stères par an :

- 1 - aux anciens ouvriers forestiers titulaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité et justifiant de 20 années d'ancienneté, celle-ci étant appréciée dans les conditions prévues à l'Article 28bis.
- 2 - aux ouvriers forestiers atteints d'une incapacité permanente partielle imputable à un ou plusieurs accidents du travail en forêt et d'un taux au moins égal à 66 2/3 %.

#### Pour 5 stères par an :

- 3 - aux veuves non remariées des ouvriers ayant justifié de 20 ans d'ancienneté par référence à l'Article 28bis à la date de leur décès.
- 4 - aux veuves non remariées des ouvriers victimes d'un accident du travail aux suites mortelles ou ayant entraîné une incapacité permanente partielle d'un taux au moins égal à 66,66 %
- 5 - aux ouvriers classés invalides de première catégorie, au titre de cette invalidité, sans préjudice de l'attribution effectuée au titre de l'Article 35 ci-dessus. La répartition entre employeurs sera effectuée dans les conditions prévues à l'Article 35.

La délivrance de bois de chauffage incombe au dernier employeur pour les bénéficiaires visés aux paragraphes 1 et 3, et à l'employeur au service duquel est survenu l'accident du travail, pour ceux visés aux paragraphes 2 et 4. Cette obligation disparaît lorsque l'employeur débiteur vient lui-même à cesser définitivement son activité, sans qu'il y ait continuation de l'entreprise par un membre de la famille ou par un tiers acquéreur.

#### **(Avenant n° 52 du 3 juillet 1997)**

"Les catégories ci-dessus remboursent le montant correspondant au salaire brut du façonnage des stères, majoré des frais d'outillage."

**Article 37 : PRIME D'ANCIENNETE****(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"Par référence à l'Article 28bis, il est attribué aux ouvriers forestiers une prime d'ancienneté fixée dans les conditions suivantes :

- 2 % du salaire brut après 5 années d'ancienneté
- 3 % du salaire brut après 10 années d'ancienneté
- 5 % du salaire brut après 15 années d'ancienneté
- 8 % du salaire brut après 20 années d'ancienneté
- 10 % du salaire brut après 25 années d'ancienneté
- 12 % du salaire brut après 30 années d'ancienneté

La prime d'ancienneté est payée mensuellement

Le taux est révisable à compter du mois civil suivant la date d'ouverture des droits pour les contrats à durée indéterminée et à compter du 1er janvier de l'année civile suivante pour les contrats à durée déterminée."

**Article 38 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE - REGIME DE PREVOYANCE****(Avenant n° 23 du 31 janvier 1985)****Article 38-1 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

L'institution à laquelle doivent adhérer les employeurs pour leurs salariés à l'exclusion des cadres, est la Caisse de Retraite Interentreprises Agricoles - Institution de Retraites Complémentaires Agricoles (CRIA-IRCA)

Par dérogation, les entreprises ayant adhéré avant le 1er mars 1962 à un autre organisme de retraite complémentaire que celui désigné ci-dessus peuvent maintenir leur adhésion sous réserve que les avantages qui en résultent pour les salariés soient au moins équivalents.

La répartition de la cotisation est la suivante :

- 60 % pour l'employeur
- 40 % pour le salarié

## Article 38-2 : REGIME DE PREVOYANCE

(Avenant n° 83 du 27 mai 2003– non étendu – lettre du 29 décembre 2003 du Bureau de la négociation collective du Ministère de l'Agriculture, de l'alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales)

Le Régime de prévoyance de la Convention Collective Régionale des Exploitations forestières d'Alsace, est modifié selon les termes du protocole de gestion signé le 20 décembre 2002 entre les organismes patronaux et syndicaux adhérents à la Convention Collective Régionale forestière d'une part, et CRIA PREVOYANCE, 50 route de la Reine – B.P. 85 – 92105 BOULOGNE BILLAN COURT, d'autre part

### **Article 38-2-1 - Objet du Protocole**

Ce Protocole a pour objet de garantir l'ensemble du personnel des Exploitations Forestières de la Région Alsace, définies à l'Article 3, pour les risques décès et arrêt de travail.

On entend par « Exploitations Forestières » les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Régionale

### **Article 38-2-2 - Date d'effet et durée du Protocole**

Les Garanties prennent effet le : **1<sup>er</sup> Janvier 2003**

Les dispositions du présent protocole prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour une période déterminée de 5 ans, conformément à l'article L912-1 du code de la Sécurité Sociale, soit jusqu'au 31 décembre 2007. A compter de cette date, le présent protocole peut être résilié par chacune des parties par lettre recommandée adressée au plus tard le 31 octobre précédent.

A la fin de chaque année, les parties conviennent de faire le point sur le comportement du régime et de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent pour équilibrer le régime et assurer sa pérennité. La CRIA PREVOYANCE peut donc proposer deux mois avant le 31 décembre un nouveau taux de cotisation. Elle fournit toutes les informations comptables et statistiques permettant aux signataires du présent protocole d'examiner la situation une fois par an.

### **Article 38-2-3 - Personnel garanti**

Le Personnel Garanti : **ENSEMBLE DU PERSONNEL OUVRIER FORESTIER**

Les Exploitations Forestières de la Région d'Alsace s'engagent à affilier tous les ouvriers forestiers inscrits à leur effectif à la date d'effet du présent Protocole, ainsi que ceux embauchés ultérieurement, sous réserve qu'ils soient âgés de moins de 65 ans.

Pour le présent Protocole, chaque salarié ainsi affilié est appelé **participant**.

### **Article 38-2-4 - Conditions d'ouverture, de suspension et de cessation des garanties**

#### **Conditions d'ouverture des garanties**

#### **Les garanties s'appliquent :**

- à compter de la date d'effet du Protocole, à l'ensemble des participants,
- à compter de la date d'inscription aux effectifs pour les nouveaux participants.

#### **Conditions de suspension des garanties**

La garantie est suspendue de plein droit pour les participants qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé à l'article L. 122.32. 17 et suivants du Code du travail,
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 122.28.12 et suivants du Code du travail,
- congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 122.32.12 et suivants du Code du travail,
- service national, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'Exploitation Forestière et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du participant

### **Conditions de cessation des garanties**

Les garanties cessent :

- à l'issue de la procédure de suspension des garanties en cas de non paiement des cotisations, telle que prévue à l'article 6 du présent Protocole ;
  - à la date de rupture du contrat de travail lorsque le salarié ne perçoit pas de prestations de l'Institution ;
  - à la date où le participant n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie à l'article 3 ;
  - à la date d'effet de la liquidation de la retraite de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole du participant ;
  - au plus tard, à la date du 65ème anniversaire du participant sauf dérogations spécifiques ;
- et, en tout état de cause, à la date d'effet de la résiliation du présent Protocole. A cet égard, les prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation, continuent d'être assurées au niveau atteint jusqu'à l'extinction des droits, sous réserve des règles relatives à la réévaluation prévues à l'article 9 des présentes conditions générales.

### **Article 38-2-5 - Assiette des cotisations**

Les cotisations sont déterminées en fonction d'un taux appliqué sur une assiette de calcul des cotisations.

L'assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire brut annuel déclaré à la MSA, déterminée comme suit :

Tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond de la Mutualité Sociale Agricole

Tranche B : fraction comprise entre une fois et quatre fois le plafond Mutualité Sociale Agricole

### **Article 38-2-6 - Paiement des cotisations**

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants,
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'Exploitation Forestière est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur le salaire des participants.

Les cotisations doivent être versées dans les **10 jours** suivant leur échéance.

A défaut, une mise en demeure de paiement, le cas échéant d'un montant forfaitairement chiffré par l'Institution, est adressée à l'Exploitation Forestière par lettre recommandée.

Les garanties sont suspendues **30 jours** après la mise en demeure de l'Exploitation Forestière, restée infructueuse.

Le Protocole pourra être résilié par l'Institution, **40 jours** après l'envoi de la mise en demeure restée infructueuse.

Les garanties suspendues reprendront effet à midi le lendemain du jour où auront été payées à l'Institution les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi qu'éventuellement les frais de poursuite, de recouvrement et les pénalités. Ces dernières sont fixées à 1 % par mois entier de retard.

### **Article 38-2-7 - Déclaration annuelle des salaires, régularisations.**

#### **Déclaration annuelle des salaires :**

Avant le 31 janvier de chaque année, l'Exploitation Forestière doit retourner à l'Institution, l'état nominatif annuel des salaires de l'exercice précédent.

A défaut, l'Exploitation Forestière pourra être mise en demeure de fournir cet état sous quinzaine.

#### **Régularisations.**

A partir de l'état nominatif annuel des salaires, l'Institution établit chaque année un document d'apurement des cotisations de l'exercice précédent qu'elle adresse à l'Exploitation Forestière.

Celle-ci dispose d'un délai de quinze jours pour régulariser son compte s'il est débiteur.

Dans le cas contraire, le crédit est imputé sur la première cotisation de l'année suivante ou le cas échéant remboursé.

Toutes les règles contractuelles et légales relatives au paiement des cotisations, notamment celles décrites à l'article 6, sont applicables à l'apurement des comptes.

En l'absence de communication de l'état nominatif, l'Institution pourra procéder à toutes régularisations sur la base des éléments en sa possession.

L'Exploitation Forestière doit mettre à disposition de l'Institution toutes les informations nécessaires pour vérifier l'exactitude de ses déclarations. En cas de réticence, l'Institution peut procéder à la résiliation du Protocole, après mise en demeure non suivie d'effet, dans un délai d'un mois.

#### **Article 38-2-8 - Assiette des prestations**

Le salaire de base servant au calcul des prestations, est celui ayant servi d'assiette aux cotisations pour l'employeur, au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'interruption de travail.

Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés.

Le salaire de base net correspond au salaire net imposable déclaré à l'administration fiscale déduction faite de la CSG et de la CRDS non déductible.

#### **Article 38-2-9 - Revalorisation des prestations**

Sont concernées par la revalorisation, les rentes éducation et les rentes de conjoint, l'incapacité temporaire totale et l'invalidité permanente.

La revalorisation s'applique, à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire totale, à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

La revalorisation intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées et pour la première fois le 1<sup>er</sup> juillet suivant la date d'effet de la prestation.

Elle est égale à l'évolution du point ARRCO.

En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date, et ne seront plus revalorisées dans l'avenir.

L'Exploitation Forestière devra au titre de l'obligation fixée par l'article L.912-3 du Code de la Sécurité Sociale, organiser, en cas de changement d'organisme assureur, les modalités de la poursuite de la revalorisation des prestations au profit des participants en arrêt de travail, et des bénéficiaires de rentes éducation et de conjoint.

Toutefois, en cas de liquidation judiciaire de l'Exploitation Forestière, l'Institution poursuivra la revalorisation des rentes ou prestations en cours de service à la date du jugement de liquidation judiciaire de l'Exploitation Forestière, si celle-ci adhère à l'Institution depuis plus de 5 ans.

#### **Article 38-2-10 - Définition du conjoint**

Le conjoint du participant reconnu au titre du présent Protocole est :

- Le conjoint du participant légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,

- Le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux, célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré comme tel au service du personnel de l'Exploitation Forestière depuis plus d'un an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même,

- Le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité depuis plus d'un an.

La condition de durée d'un an dans les deux cas précités est supprimée, pour le calcul de la prestation, lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition de l'article 11 ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

#### **Article 38-2-11 - Définition des enfants à charge**

Sont réputés à charge du participant, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le participant ou son conjoint en ait la garde, ou s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime,
- âgés de moins de 18 ans,
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMI,
- âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMI, et :

- . s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au Régime de Sécurité Sociale des Etudiants,
  - . ou accomplissent leur Service National,
  - . ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'ANPE,
  - . ou sont sous Protocole d'apprentissage.
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18<sup>ème</sup> anniversaire.

#### **Article 38-2-12 - Déclaration de sinistre et formalités**

Les formalités à accomplir en cas de sinistre sont mentionnées en annexe pour chaque garantie.

#### **Article 38-2-13 - Exclusions**

Pour l'ensemble des garanties, l'Institution ne garantit pas les conséquences :

- du suicide si le participant se donne volontairement la mort au cours de la première année d'assurance, sauf s'il est apporté la preuve que le participant était précédemment couvert par des garanties au moins égales, sans qu'il n'y ait eu d'interruption entre la fin de la précédente garantie et l'affiliation au présent Protocole.
- d'un fait volontaire du participant ou du bénéficiaire de la garantie.

#### **Article 38-2-14 - Forclusion**

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de six mois à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de l'Institution sauf cas de force majeure, cas fortuit ou si l'Institution ne subit pas de préjudice.

#### **Article 38-2-15 - Prescription**

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent Protocole sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L.932-13 du Code de la Sécurité Sociale.

Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité temporaire totale et l'invalidité permanente totale, et à 10 ans pour le paiement du capital décès aux bénéficiaires du participant décédé.

#### **Article 38-2-16 - Déchéance**

Les déclarations faites, tant par l'Exploitation Forestière ou par son conseil que par le participant, servent de base à la garantie. L'Institution se réserve ainsi la possibilité de vérifier les données communiquées.

En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle de l'Exploitation Forestière, l'Institution pourra demander l'annulation du Protocole. En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle du participant, la garantie accordée au participant est nulle.

Les cotisations payées demeurent acquises à l'Institution. L'annulation du Protocole ou de garanties s'accompagne de la répétition de l'ensemble des prestations payées à ce titre.

En cas de réticence ou de fausse déclaration non intentionnelle de la part de l'Exploitation Forestière, l'Institution se réserve le droit soit de maintenir le Protocole en vigueur en contrepartie d'une augmentation de la cotisation, soit de procéder à la résiliation du Protocole 10 jours après la notification adressée à l'Exploitation Forestière par lettre recommandée. L'Institution restitue alors la portion des cotisations payées pour le temps où l'assurance ne court plus.

#### **Article 38-2-17 - Clause de subrogation**

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'Institution est subrogée, jusqu'à concurrence du montant desdites prestations, dans les droits et actions du participant ou de ses ayants droit, contre les tiers responsables.

#### **Article 38-2-18 - Notice d'information**

L'Exploitation Forestière reconnaît avoir reçu de l'Institution une notice d'information sur le présent Protocole laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité Sociale, l'Exploitation Forestière est tenu de remettre cette notice à chaque participant.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'Exploitation Forestière est également tenu d'informer chaque participant en lui remettant une nouvelle notice ou un avenant à la précédente, établi à cet effet par l'Institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'Exploitation Forestière.

#### **Article 38-2-19 – Résiliation**

Le présent Protocole peut être résilié par chacune des parties à effet du 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée adressée sous préavis de DEUX MOIS, ou à tout moment à la seule initiative de l'Institution, lorsque le nombre de personnes affiliées ne représente plus la totalité du personnel affiliable ou selon les modalités prévues à l'article 6 en cas de défaut de paiement des cotisations. L'Institution peut, chaque année, proposer des révisions de garanties ou de cotisations, par lettre recommandée adressée sous préavis de DEUX MOIS.

De même, en cas de modifications de la réglementation, l'Institution pourra faire évoluer, en cours d'année, les conditions de cotisations et de garanties, en adressant à l'Exploitation Forestière une lettre recommandée avec un préavis de deux mois. Le refus de l'Exploitation Forestière vaut résiliation à l'issue du préavis, de telle sorte que les réformes en cause soient neutres pour l'Institution.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'Exploitation Forestière, l'Institution peut résilier, conformément à l'article L.932-10 du Code de la Sécurité Sociale, le présent Protocole dans les trois mois qui suivent la publication du jugement de redressement ou de liquidation judiciaires. La portion de cotisation afférente au temps où l'Institution ne couvre plus le risque est restituée à l'Exploitation Forestière.

Après résiliation, tout paiement de cotisation, qu'il soit total ou partiel ne constituera qu'une régularisation du compte entre les parties et ne pourra sauf demande expresse de l'Exploitation Forestière acceptée par courrier de l'Institution, constituer une remise en vigueur tacite des garanties.

#### **Article 38-2-20 - Informatique et Libertés**

Les informations concernant le participant sont utilisées conformément à la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978. Elles sont exclusivement communiquées aux services de l'Institution, et le cas échéant, à ses mandataires, ses réassureurs ou des organismes professionnels concernés par le présent Protocole.

Le participant peut accéder aux informations le concernant et demander de procéder aux rectifications nécessaires en s'adressant au siège de l'Institution.

### **GARANTIE DECES**

#### **Article 38-2-21 - Capital Décès toutes causes**

En cas de décès du participant, l'Institution verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), un capital dont le montant est fixé comme suit :

Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge	: 100% du salaire de base Tranche A, Tranche B
Marié sans enfant à charge	: 150% du salaire de base Tranche A, Tranche B
Tout Participant ayant un enfant à charge	: 175% du salaire de base Tranche A, Tranche B
Par enfant à charge supplémentaire	: 25% du salaire de base Tranche A, Tranche B

#### **Article 38-2-22 - Double Effet Familial**

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, avant l'âge de 60 ans, sous réserve que le présent Protocole soit toujours en vigueur à cette date, l'Institution verse, par parts égales aux enfants encore à charge, un capital supplémentaire d'un montant global fixé à :

#### **100% du capital Décès toutes causes défini à l'article 21**

Le salaire de base servant au calcul de ce capital est revalorisé entre le décès du participant et le décès du conjoint, sur la base de l'évolution de l'indice de revalorisation défini à l'article 9.

#### **Article 38-2-23 - Consentement à l'assurance décès**

Lorsque les garanties décès sont souscrites par l'Exploitation Forestière sur la tête des participants, ceux-ci doivent donner leur consentement à l'assurance en remplissant une demande d'adhésion par laquelle ils désignent également le ou les bénéficiaires du capital décès.

#### **Article 38-2-24 - Bénéficiaires du capital décès**

En cas de décès du participant, le capital est servi :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s).
- en l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires ont renoncé, dans l'ordre suivant :

- . à son conjoint marié, tel que défini au 1<sup>er</sup> tiret de l'article 10,
- . à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales,
- . à défaut, à ses parents par parts égales,
- . à défaut, à ses grands-parents, par parts égales,
- . et, à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du participant, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour enfant à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces derniers.

#### **Article 38-2-25 - Invalidité Permanente et Absolue**

L'invalidité permanente et absolue se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la Mutualité Sociale Agricole en 3<sup>ème</sup> catégorie (Article L.341-4 du Code de la Sécurité Sociale),
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Caisse Assurance Accidents Agricole avec un taux égal à 100 %, avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement anticipé d'un capital égal à :

Tout participant : 75% du salaire de base Tranche A, Tranche B

Ce capital est payé au participant en une seule fois, dès la reconnaissance de l'invalidité permanente et absolue. Le décès postérieur du participant, intervenant avant sa mise à la retraite (au plus tard au 65<sup>ème</sup> anniversaire) ouvre droit au versement d'un second capital égal à :

Tout participant : 75% du salaire de base Tranche A, Tranche B

#### **Article 38-2-26 - Maintien de la garantie Décès**

Les garanties Décès sont maintenues sans cotisation, à tout participant en arrêt de travail percevant à ce titre des prestations de l'Institution, à compter du 1<sup>er</sup> jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture, c'est-à-dire entre la date d'effet du présent Protocole et sa date de résiliation.

L'assiette de calcul de la prestation sera égale à l'assiette calculée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 9.

Si le participant, en arrêt de travail partiel, perçoit un salaire, les cotisations seront dues, au titre de la garantie décès, sur cette assiette réduite.

#### **Article 38-2-27 - Rente éducation**

En cas de décès du participant, l'institution verse à chaque enfants à charge du participant à la date de son décès, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est égal à :

Par enfant jusqu'au 11<sup>ème</sup> anniversaire : **5 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**

Par enfant du 11<sup>ème</sup> au 18<sup>ème</sup> anniversaire : **7 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**

Par enfant à compter du 18<sup>ème</sup> anniversaire et tant qu'il est à charge : **9 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**

#### **Article 38-2-28 - Rente de conjoint**

##### **Rente Temporaire**

Une rente temporaire peut être servie au conjoint marié, tel que défini au 1<sup>er</sup> tiret de l'article 10, qui ne peut prétendre à percevoir immédiatement les pensions de réversion du régime de retraite complémentaire ARRCO. Dans ce cas, l'Institution verse au bénéficiaire, une rente d'un montant égal à :

***(âge du participant au décès - 25) x 0,25 % du salaire de base tranche A, tranche B***

Le service de cette rente cesse le dernier jour du trimestre civil qui suit la date d'entrée en jouissance de la pension de réversion ARRCO, et au plus tard le dernier jour du trimestre civil du 55<sup>ème</sup> anniversaire du bénéficiaire.

##### **Rente viagère**



Une rente viagère peut être servie au conjoint marié, tel que défini au 1<sup>er</sup> tiret de l'article 10.  
Son montant est égal :  $(65 - \text{âge du participant au décès}) \times 0,25 \%$  du salaire de base tranche A, tranche B  
Le service de la rente cesse le dernier jour du trimestre civil du décès du bénéficiaire, sans prorata d'arrérages au décès.

En cas de remariage du conjoint, bénéficiaire de la rente temporaire ou viagère, le droit à prestation cesse d'être dû à la date du mariage.

Les rentes viagères ou temporaires prennent effet le premier jour du mois qui suit le décès du participant. Elles sont versées trimestriellement à terme à échoir, au début de chaque trimestre civil.

## **GARANTIES ARRET DE TRAVAIL**

### **Article 38-2-29 - Incapacité Temporaire Totale**

Est considéré comme atteint d'une Incapacité Temporaire Totale, le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières du régime de base des Assurances Sociales Agricoles (MSA ou CAISSE ASSURANCE ACCIDENTS AGRICOLE), au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'institution est mandatée par les Exploitations Forestières pour déclarer et régler les charges sociales dues sur les indemnités journalières.

L'Institution verse :

#### **a) Relais au maintien de salaire**

##### **\* Ouvrier de moins de 55 ans**

###### Maladies et Accidents de la Vie Privée

A compter 91<sup>ème</sup> jour : **75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

###### Accidents du travail et Maladies professionnelles

A compter 181<sup>ème</sup> jour : **75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

##### **\* Ouvrier de plus de 55 ans**

###### Maladies et Accidents de la Vie Privée

A compter 181<sup>ème</sup> jour : **75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

###### Accidents du travail et Maladies professionnelles

A compter 361<sup>ème</sup> jour : **75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

En cas de rechute, en période de couverture, reconnue comme telle par la Mutualité Sociale Agricole, il ne sera pas appliqué de délai de franchise.

Ainsi, seuls sont garantis par l'Institution les arrêts de travail dont la date est constatée au cours de la période de garantie. Après la résiliation du Protocole, tout nouvel arrêt de travail, même au titre d'une rechute, n'est pas garanti par l'Institution

*Le service des prestations, au titre de la garantie Incapacité Temporaire Totale, cesse :*

- dès que le participant cesse de percevoir des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole ou de la Caisse Assurance Accidents Agricole,
- à la date d'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la reprise d'activité du participant,
- à la date d'attribution d'une rente d'invalidité de la Mutualité Sociale Agricole,
- au 65<sup>ème</sup> anniversaire du participant,
- **au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.**

**Article 38-2-30 - Invalidité Permanente**

Lorsque le participant :

- bénéficie de la part de la Mutualité Sociale Agricole, dans le cadre de l'assurance invalidité, d'une pension au titre d'une invalidité d'un taux au moins égal à 2/3 : situation d'invalidité réduisant au moins de 2/3 sa capacité de travail ou de gain et le mettant hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur à 1/3 de la rémunération normale perçue dans la même région par des travailleurs de la même catégorie (Articles L.341-1 et R.341-2 du Code de la Sécurité Sociale),
- ou
- bénéficie de la part de la Caisse Assurance Accidents Agricole, dans le cadre de l'assurance accident de travail et maladies professionnelles, d'une rente d'incapacité permanente assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, l'Institution verse :

Maladie et accident de la vie privée :

- 2ème et 3ème catégories : **75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)
- 1ère catégorie : **La rente ci-dessus est réduite de 40 %**

Maladie professionnelle et accident du travail :

- Taux d'IPP > ou égal à 66 % : **75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

Dans tous les cas, la prestation de l'Institution cesse à la date d'effet de la pension vieillesse de la Mutualité Sociale Agricole, au titre de l'inaptitude, et au plus tard au 60ème anniversaire du participant. Les rentes prennent effet à la date à laquelle le participant est reconnu en invalidité permanente par la Mutualité Sociale Agricole. Elles sont versées trimestriellement à terme à échoir, à la fin de chaque trimestre civil.

La prestation de l'Institution cesse :

- à la date où le participant cesse de percevoir une rente d'invalidité des Assurances Sociales Agricole,
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66%,
- à la date d'attribution de la pension vieillesse ou de la pension pour inaptitude au travail de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole,
- en tout état de cause, au 60<sup>ème</sup> anniversaire du participant.

**Article 38-2-31 - Mensualisation**

L'institution est mandatée par les exploitations Forestières pour déclarer et régler les charges sociales dues sur les indemnités journalières.

**a) Maintien de salaire****\* Ouvrier de moins de 55 ans**Maladies et Accidents de la Vie Privée

**Du 1<sup>er</sup> jour au 90<sup>ème</sup> jour** : **100 % du salaire net Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

Accidents du travail et Maladies professionnelles

**Du 1<sup>er</sup> jour au 180<sup>ème</sup> jour** : **100 % du salaire net Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

**\* Ouvrier de plus de 55 ans**Maladies et Accidents de la Vie Privée

**Du 1<sup>er</sup> jour au 180<sup>ème</sup> jour** : **100 % du salaire net Tranche A, Tranche B**  
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

Accidents du travail et Maladies professionnelles

**Du 1<sup>er</sup> jour au 360<sup>ème</sup> jour : 100 % du salaire net Tranche A, Tranche B**  
*(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)*

Les prestations versées par l'Institution à l'Exploitation Forestière sont complémentaires aux indemnités journalières servies par la Mutualité Sociale Agricole ou la Caisse Assurance Accidents Agricole dont le décompte sert de base au calcul des prestations versées par l'Institution.

**Article 38-2-32 - Plafonnement des garanties**

Le total des prestations versées par le Régime Agricole, l'Institution, ou tout autre organisme assureur ainsi que, notamment, tous les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC, ne peuvent conduire le participant à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité, revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 9. Le complément de pension accordé par la Mutualité Sociale Agricole, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3<sup>ème</sup> catégorie n'entre pas dans ce calcul. En cas de dépassement, la prestation servie par l'Institution est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au participant les prestations ou fractions de prestations indûment versées. Les participants doivent fournir à l'Institution toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le participant refuse de fournir les informations, l'Institution peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

**Article 38-2-33 - Maintien des garanties**

L'assiette des cotisations dues au titre des garanties arrêt de travail n'inclut pas les prestations arrêt de travail versées par l'Institution.

L'assiette de calcul de la prestation sera égale à l'assiette calculée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 9.

**Article 38-2-34 – Cotisations**

La cotisation globale du régime de prévoyance est fixée à :

**3,40% tranche A – 3,40% tranche B.**

Elle se décline de la manière suivante :

- 3,00% tranche A – 3,00% tranche B, répartis à :
  - 2,70% à la charge de l'employeur
  - 0,30% à la charge du salarié
- 0,40% tranche A – 0,40% tranche B à la charge exclusive de l'employeur pour les cotisations sociales patronales

**Article 39 : DEPART EN RETRAITE****(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"-Tout salarié quittant volontairement son emploi pour faire valoir ses droits à retraite bénéficiera, par référence à l'Article 28bis, d'une allocation de départ en retraite égale à :

- 1/2 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté
- 1,5 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire pour 30 ans d'ancienneté.

- Tout salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10e du salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté et à 1/10e plus 1/15e par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
- En cas de contrat passé avec un ensemble d'employeurs en application de l'Article 15 alinéa 1, la charge de cette indemnité pèse sur chacun des employeurs successifs du salarié pendant l'année en cours et l'année civile précédente, au prorata du temps de travail effectué chez chacun d'eux.
- Dans tous les cas le salaire de référence est le salaire moyen brut, calculé selon la formule la plus favorable au salarié, visée à l'Article 42."

**Article 39 bis : INDEMNITE POUR CESSATION D'ACTIVITE SUITE A DEMISSION APRES 30 ANS D'ANCIENNETE****(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"Les ouvriers qui justifient de trente années d'ancienneté au moins, telle que définie à l'Article 28bis, qui cessent leur activité suite à démission, bénéficient, à la date de leur cessation d'activité, d'une indemnité égale à 1/12e du salaire brut de l'année civile précédente (soit 8,34 % de ce salaire).

Pour les forêts soumises, en cas de contrat passé avec un ensemble d'employeurs en application de l'Article 15 alinéa 1, la charge de cette indemnité pèse sur chacun des employeurs successifs du salarié pendant l'année en cours et l'année civile précédente au prorata du temps de travail effectué chez chacun d'eux."

## CHAPITRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS

### Article 40 : POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT

(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)

#### **"a) Le pouvoir disciplinaire**

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Il est rappelé que selon la définition donnée par l'Article L.122-40 du Code du Travail, constitue une sanction toute mesure, autre que l'observation verbale, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Celui-ci peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour de l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que la procédure visée ci-dessus ait été observée.

#### **b) Procédure de licenciement**

La même procédure doit être suivie en cas de licenciement pour faute d'un salarié qui travaille dans une entreprise de moins de onze salariés quelle que soit son ancienneté ou qui, occupé dans une entreprise de plus de onze salariés, ne justifie pas de plus d'un an d'ancienneté.

Les employeurs occupant habituellement au moins onze salariés sont tenus de respecter les dispositions ci-après pour les salariés justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à un an :

- l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation et en lui précisant qu'il peut se faire assister lors de l'audition par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié,
- la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué,

- l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses de licenciement. Le salarié qui entend user de cette faculté, doit formuler cette demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. La réponse de l'employeur doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée au plus tard 10 jours après la réception de la lettre du salarié.

En cas de réduction d'emplois, les licenciements s'effectuent après consultation des représentants du personnel conformément aux dispositions des Articles L.321-3 et suivant du Code du Travail relatives aux licenciements pour cause économique, en tenant compte notamment de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise et de leurs charges de famille.

#### **c) Licenciement pour cause médicale d'arrêt de travail**

Il ne peut être procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ou de trajet à moins que la durée de l'incapacité de travail n'excède :

- 3 mois en cas de maladie
- 6 mois en cas d'accident de trajet

L'employeur ne pourra pourvoir au remplacement définitif du salarié qu'après mise en demeure à l'intéressé d'avoir à reprendre son emploi à l'issue de la période ci-dessus fixée et lui avoir indiqué qu'il se trouve dans la nécessité de le remplacer."

#### **Article 41 : DELAI-CONGE OU PREAVIS**

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

La cessation du contrat (sauf faute lourde ou période d'essai) n'intervient qu'après achèvement d'un délai dit "délai-congé" ou "préavis", dont la durée est fixée à une semaine à partir de la date ou mentionnée par le poste sur l'accusé de réception.

Dans le cas de licenciement pour un motif autre que faute, le délai-congé est porté à un mois si le salarié a une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, et à deux mois si cette ancienneté est supérieure ou égale à 2 ans.

Lorsque le travailleur quitte l'entreprise, par démission ou par licenciement, un certificat de travail lui est remis par l'employeur, conformément à la législation en vigueur.

#### **(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)**

"Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'Article L.323-26 du Code du Travail relatif à la durée du préavis des mutilés et handicapés."

#### **Article 42 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

#### **(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)**

"Les salariés ayant 2 ans d'ancienneté, telle que définie à l'Article 28bis, qui sont licenciés pour quelque motif que ce soit, sauf faute grave ou lourde, ont droit, sous réserve des dispositions de l'Article 19 de la présente convention, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel et exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. Pour les forêts soumises, en cas de contrat passé avec un ensemble d'employeurs en application de l'Article 15 alinéa 1, la charge de cette indemnité pèse sur chacun des employeurs successifs du salarié pendant l'année en cours et l'année civile précédente, au prorata du temps de travail effectué chez chacun d'eux."

**TITRE III : DISPOSITIONS SPECIALES  
APPLICABLES  
AUX OUVRIERS TRAVAILLANT AU TEMPS**

**Article 43 : COEFFICIENT DE BASE**

Le coefficient 100 est le coefficient de base dans la hiérarchie. Il ne correspond à aucun emploi de celle-ci.

**Article 44 : CLASSIFICATION HIERARCHIQUE**

COEF FICIENT	DEFINITIONS
	(Avenant n°30 du 3 juin 1989 – n°98 du 29 juin 2007)
130	<b>Manœuvre :</b> Ouvrier qui effectue des travaux n'exigeant pas de compétence particulière
	<b>Ouvrier forestier :</b> Ouvrier spécialisé dans les travaux forestiers autres que le bûcheronnage
141	<b>Ouvrier forestier qualifié :</b> Ouvrier forestier particulièrement compétent, comptant au moins 5 ans d'ancienneté.
	<b>Conducteur de véhicules automobiles :</b> jusqu'à 3,5 tonnes.
	<b>Bûcheron :</b> Ouvrier spécialisé dans les travaux forestiers, abattage, façonnage, sylviculture, etc.
150	<b>Bûcheron qualifié :</b> Bûcheron particulièrement compétent comptant au moins 10 années d'ancienneté.
	Cette ancienneté est abaissée à 2 ans si le bûcheron est titulaire du C.A.P de bûcheron sylviculteur ou s'il a suivi un stage de perfectionnement.
	<b>ou Conducteur d'engins ou de véhicules automobiles</b> supérieurs à 3,5 tonnes ou de transport de personnel
160	<b>Maître-Bûcheron :</b> Bûcheron qualifié susceptible d'assister le chef de triage en particulier pour les martelages, la détermination du prix de la coupe, le partage des coupes, le numérotage des bois, les reconnaissances et l'entretien des limites des forêts ou des parcelles du triage et de participer à la formation professionnelle des ouvriers et des apprentis.
	<b>ou Bûcheron particulièrement compétent</b> comptant au moins 15 ans d'ancienneté ou 5 ans au coefficient 150.
	<b>ou Ouvrier mécanicien :</b> conduisant un engin et du matériel motorisé dans toutes les conditions, capable d'assurer l'entretien, le dépannage et le réglage de l'outillage.
	<b>ou Mécanicien :</b> effectuant les dépannages courants
170	<b>Bûcheron expérimenté :</b> Bûcheron particulièrement compétent comptant au moins 20 années d'ancienneté ou 5 ans au coefficient 160.
175	<b>Mécanicien hautement qualifié :</b> capable d'assurer les réparations mécaniques des véhicules et outils et pourvu d'un C.A.P ou de connaissances équivalentes.
180	<b>Bûcheron expert :</b> Bûcheron particulièrement compétent comptant au moins 25 ans d'ancienneté ou 5 ans au coefficient 170.

(Avenant n° 45 du 27 septembre 1994)

"L'ancienneté s'apprécie par référence à l'Article 28bis."



**Article 45 : DETERMINATION DES SALAIRES**

La base théorique correspondant au coefficient 100 est fixée en annexe à la présente convention.  
Le salaire horaire afférent à chaque coefficient est égal au 1/100ème de cette valeur de base, multiplié par ledit coefficient.

**Article 46 : MAITRES BUCHERONS**

En forêts soumises, les maîtres-bûcherons sont nommés par le chef de centre avec l'accord des maires concernés. Il ne peut être nommé plus d'un maître bûcheron par triage.  
Tout maître bûcheron en activité avant la date d'application de la présente convention, sous réserve qu'il soit le seul dans son triage, sera reconduit dans son emploi.  
Pour les tâches définies à l'Article 44 ci-dessus, les maîtres-bûcherons perçoivent le salaire horaire du chantier qu'ils ont momentanément quitté.

**Article 47 : SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI**

Les ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.  
Les ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification perçoivent le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y sont employés.

**Article 47 bis : PRIME DE TECHNICITE POUR TRAVAUX NECESSITANT UN GRIMPAGE**

(Avenant n° 49 du 29 avril 1996)  
"Pour les travaux spécifiques nécessitant un grimpage dans l'arbre, est allouée une prime de technicité soumise à cotisations sociales, représentant 50 % du salaire horaire correspondant au coefficient hiérarchique de l'ouvrier, par heure consacrée à ces travaux."

**Article 47 ter : TRAVAUX D'EXPLOITATION EFFECTUES A L'HEURE**

(Avenant N° 55 du 18 mai 1998)

**a) Façonnage à l'heure :**

Le temps passé à l'heure pour élaborer un produit fini, c'est-à-dire du bois d'oeuvre, du bois d'industrie ou du bois enstéré, est rémunéré au taux horaire du salarié majoré de 20 %.

(Avenant n° 98 du 29 juin 2007) Il en est de même pour le bois destiné à la cession à des particuliers réalisé dans les mêmes conditions.

**b) Câblage :**

Pendant les opérations de câblage, les bûcherons qui participent aux opérations de câblage sont rémunérés au tarif horaire majoré de 20 %.

Ils ne perçoivent pas d'indemnité de location horaire de tronçonneuse, le volume câblé étant intégré au volume de la coupe, pour la partie outillage, ainsi que pour la partie salaire."

**c) Exploitation de chablis lors de grandes renversées à caractère exceptionnel :**

(Avenant N° 66 du 2 février 2000)

Les salariés travaillant sur les chantiers d'exploitation de ces chablis seront rémunérés à l'heure, sur la base du salaire moyen annuel brut individuel perçu sur les chantiers d'exploitation au cours de l'année civile précédente, dénommé "smabi exp".

En cas de litige dans la détermination du Smabi exp, les parties peuvent saisir une commission paritaire restreinte présidée par le Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique sociale Agricole d'Alsace et composée d'un représentant de chaque organisation d'employeurs et de salariés.

Le Smabi exp est plafonné à 90 F de l'heure avec un plancher fixé à 120 % du taux horaire affecté au coefficient 150.

**(Avenant N° 68 du 27 juin 2000)**

L'accord chablis du 2 février 2000 est reconduit pour les opérations effectuées lors du premier passage dans la coupe, c'est-à-dire l'exploitation d'un peuplement touché par les chablis comprenant, pour toutes les essences ou successivement pour chacune d'entre elles, les travaux de décollement de la souche et de façonnage.

Lors du deuxième passage, c'est-à-dire le parcours d'un peuplement ayant déjà été concerné par un premier passage pour toutes les essences, en vue du façonnage de produits secondaires (surbilles, stères,...), les **opérations de façonnage** sont rémunérées au tarif horaire majoré de 20%.

- le façonnage de stères sur place de dépôt (si la préparation des bois sur coupe a déjà été rémunérée au smabi exp) peut, en accord entre les parties, être rémunérée à la tâche sans aucune majoration.

- le façonnage de stères comprenant l'ensemble des opérations (sur coupe et sur place de dépôt) qui peut être rémunéré à la tâche en cas d'accord entre les parties.

- les **opérations sylvicoles** sans façonnage de produits, rémunérées au tarif horaire en application de l'article 45 de la présente convention.

Le contenu de ce texte est illustré par le tableau suivant :

	Nature des travaux	Rémunération	Tronçonneuse (avenant n°84 du 27 mai 2003)
<b>1er passage</b>		SMABI EXP	3,45 €/heure
<b>2ième passage</b> avec façonnage de produits :		salaire horaire + 20%	3,45 €/heure
<i>Cas particuliers :</i>	1) <i>façonnage de stères sur place de dépôt</i>	1.1-salaire horaire + 20%	2,82 €/stère
		1.2 tarif rendement sans majoration	2,82 €/stère sans majoration
	2) <i>avec façonnage de stères comprenant l'ensemble des opérations (sur coupe et sur place de dépôt)</i>	2- tarif rendement (en cas d'accord entre les parties, sinon salaire horaire + 20%)	tarif scie au rendement
<b>2ième passage</b> sans façonnage de produits : opérations sylvicoles		salaire horaire	2,82 €/heure

Toutefois, à l'exclusion des bûcherons de l'ONF, la rémunération à la tâche reste possible, s'il y a un accord entre le salarié et l'employeur. A défaut d'accord, la rémunération horaire, telle que définie à l'alinéa précédent, s'applique.

**(Avenant n° 71 du 24 avril 2001) :** Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 juillet 2001 et, pour les travaux en forêt de Haguenau jusqu'au 30 octobre 2001)

**Article 48 : SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS**

Les taux des salaires des ouvriers de moins de dix-huit ans sont fixés comme suit par rapport à ceux des ouvriers adultes de même qualification professionnelle :

- de 16 à 17 ans                    80 %
- de 17 à 18 ans                    90 %

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, percevront le même salaire que les adultes de même qualification professionnelle.

**Article 49 : TRAVAILLEURS HANDICAPES****(Avenant n° 5 du 15 décembre 1977)**

"Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel prévue à l'Article L 323-11 du Code du Travail.

Les conditions d'emploi et de rémunération du travailleur handicapé sont déterminées conformément à la réglementation en vigueur."

**Article 50 : HEURES SUPPLEMENTAIRES****(Avenant n° 22 du 28 mai 1984)**

"Les heures supplémentaires sont calculées et payées dans les conditions prévues par l'ordonnance du 30 janvier 1982 et ses textes d'application."

**Article 51 : TRAVAUX PENIBLES, SALISSANTS OU NAUSEABONDS**

**(Avenant n° 59 du 10 juin 1998)** – *(étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs d'Alsace, par arrêté du 30 octobre 1998 – JO du 11.11.1998)*

Les travaux énumérés ci-dessous donnent lieu à l'octroi d'une indemnité fixée en début de chantier en accord entre les parties, pendant le temps où ils sont réalisés :

**a) Travaux pénibles (nécessitant des efforts physiques inhabituels) :**

- **élagage de qualité en continu à partir de deux mètres de hauteur, effectué pendant au minimum une journée :**

indemnité égale à 10 % de la valeur du coefficient horaire de l'ouvrier

- **nettoyement en conditions difficiles (bris de glace, chablis, en forte pente, forte densité)**

indemnité de 15 % de la valeur du coefficient horaire de l'ouvrier

- **abattage, préparation et transport de sapins de Noël (ou de branchages) en conditions difficiles (pente, distance, poids, conditions météorologiques)**

indemnité de 15 % de la valeur du coefficient horaire de l'ouvrier

- **travaux dans les forêts du Rhin pendant la période de prolifération des moustiques :**

indemnité égale à 10 % de la valeur du coefficient horaire de l'ouvrier

**b) Travaux particulièrement salissants et/ou nauséabonds :**

- **ramassage de déchets en forêt**

indemnité égale à 10 % de la valeur du coefficient horaire de l'ouvrier

- **mise en oeuvre de traitements agropharmaceutiques :**

indemnité de 10 % de la valeur du coefficient horaire de l'ouvrier

- **travaux d'incinération, lorsque ceux-ci sont effectués à l'heure :**

indemnité égale à 10 % de la valeur du coefficient horaire de l'ouvrier

**Article 52 : TRAVAIL DU DIMANCHE, DES JOURS FERIES, DE NUIT**

Le travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit est exceptionnel. Il ne peut se produire qu'en vue de la prévention ou de lutte contre les sinistres.

Le salaire des heures ainsi effectuées est majoré de 100 %.

**TITRE IV : DISPOSITIONS SPECIALES  
APPLICABLES  
AUX OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TACHE**

**Article 53 : PRIORITE DES TRAVAUX A LA TACHE**

Les travaux d'exploitation et les autres travaux forestiers qui peuvent, de manière simple, être appréciés quantitativement et qualitativement, sont, sauf accord des parties, exécutés à la tâche.

**Article 54 : OBLIGATIONS RECIPROQUES**

Les ouvriers travaillant à la tâche ont pour obligation d'exécuter, selon les règles de la profession, dans les délais convenus et à plein temps, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

Par dérogation aux dispositions de l'Article 27 de la présente convention, ils sont seulement tenus de prévenir l'employeur de leur absence au moins 24 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

**Article 55 : EQUIPES DE TRAVAIL - CHEFS D'EQUIPE**

Les travailleurs à la tâche constituent des équipes auxquelles des tâches déterminées (lots) sont attribuées. Chaque équipe choisit dans son sein un chef d'équipe.

Le prix de la tâche de l'équipe est réparti entre les coéquipiers au prorata des heures de travail effectives de chacun d'eux.

Pour les travaux (autres que le pointage des heures) qui peuvent être confiés au chef d'équipe, notamment le numérotage des bois de l'équipe, le chef d'équipe perçoit le salaire horaire moyen du chantier qu'il a momentanément quitté.

**Article 56 : POINTAGE DES HEURES**

Les signataires de la présente convention s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour obtenir une connaissance exacte des heures de travail, compte tenu de l'importance primordiale que représente celle-ci.

Lorsque le pointage des heures n'est pas assuré par l'employeur, il incombe au maître-bûcheron pour les équipes travaillant sur une même coupe ou au chef d'équipe pour son équipe. Exceptionnellement, les bûcherons qui le désirent et sont aptes à la faire peuvent être autorisés à procéder eux-mêmes au pointage de leurs propres heures.

Le pointage des heures doit toujours être effectué ; en cas d'absence, le pointeur désigne un remplaçant.

Le pointeur inscrit sur une fiche de pointage l'heure d'arrivée sur le chantier de chaque ouvrier au moment même de cette arrivée, avant le commencement du travail, et l'heure de départ au moment du départ. Il doit présenter ces fiches, tant sur le chantier que sur le trajet, à toute demande de l'employeur ou de son représentant.

Les heures de travail représentant, conventionnellement, le temps entre l'arrivée sur le chantier et le départ du chantier, diminué d'un temps de repos de 1 heure et demie (1/2 heure de casse-croûte et 1 heure de repas) et augmenté d'une demi-heure pour tenir compte du travail de préparation de l'outil effectué hors du chantier, soit au total une diminution forfaitaire du temps de présence sur le chantier égale à une heure.

Le pointeur inscrit également sur ces fiches le nombre de kilomètres du trajet tel qu'il est défini à l'Article 33.

En fin de mois ou en fin de coupe, le pointeur remet les fiches de pointage à l'employeur ou à son représentant. Le temps de travail total est arrondi à ce moment au nombre entier d'heures par excès.

**(Avenant n° 2 du 16 novembre 1976)**

"Pour cette tâche particulière, le pointeur perçoit une prime égale à 1 % des salaires bruts versés aux ouvriers ayant fait l'objet du pointage. Cette prime est supprimée en cas de pointage incorrect des heures."

**Article 57 : ACCORD DE SALAIRES**

Pour tous les travaux à la tâche, des accords de salaires sont passés par écrit.

Ces accords devront préciser notamment :

- a) le lieu de travail
- b) la nature du travail
- c) les salaires unitaires
- d) les majorations pour difficultés diverses

Les accords de salaires ne peuvent porter que sur des coupes marquées. Ils sont soumis, avant le commencement des travaux, à la signature des chefs d'équipe intéressés qui en reçoivent un exemplaire.

**(Avenant n° 32 du 21 septembre 1989)**

"Chaque partie conserve la possibilité de demander, en cas de difficulté imprévue, la révision de l'accord de chantier conclu, et notamment lorsqu'il est dûment constaté que le tâcheron à capacité normale, travaillant à une cadence normale, ne perçoit pas de salaire égal au salaire horaire minimum correspondant au coefficient 150, majoré de 20 %."

**Article 57 bis : REVISION DE L'ACCORD DE SALAIRES****(Avenant n° 32 du 21 septembre 1989)**

"Les bases de références visées à l'Article 57 peuvent faire l'objet d'une révision en commission mixte, dans le cas où il est constaté qu'elles conduisent à payer des salaires à la tâche, qui, rapportés à l'heure, seraient plus de 3 fois supérieurs au taux correspondant au coefficient 150."

**Article 58 : TRAVAUX D'EXPLOITATION**

La nature des travaux d'exploitation à la tâche et les bases de rémunération figurent en annexe à la présente convention.

## TITRE V

**applicable aux Communes forestières et établissements publics de coopération intercommunale d'Alsace  
relatif à la REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
(Avenant n° 77 du 30 octobre 2001)**

### PREAMBULE

En regard à la loi n° 98-421 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et à la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif régional pour les salariés de Communes forestières et établissements publics de coopération intercommunale visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessous.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les signataires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, qui permet de mieux concilier les impératifs de l'activité avec l'amélioration des conditions de travail des salariés et l'équilibre de vie des salariés.

Les signataires conviennent que la mise en oeuvre de cet accord pour les salariés employés par les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale ne conduira pas à une baisse de rémunération liée à la réduction du temps de travail.

Elles conviennent enfin que l'organisation et l'aménagement du temps de travail nécessitent préalablement de redéfinir les conditions d'emploi des bénéficiaires du présent accord, et notamment des salariés exerçant leurs fonctions à temps partiel.

#### Article 59 : CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par le présent accord l'ensemble des salariés de droit privé employés par les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale entrant dans le champ d'application de la convention collective régionale pour les exploitations forestières de la Région Alsace du 18 juin 1975.

Les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale sont exclus du champ des bénéficiaires des aides de l'Etat et des dispositions qui conditionnent l'attribution de ces aides.

Sur les chantiers forestiers, le représentant de l'employeur est le responsable technique désigné par l'ONF.

#### Article 60 : CONDITIONS D'EMPLOI DES OUVRIERS FORESTIERS

##### 60.1. Les différents types de contrat de travail

Tous les ouvriers forestiers employés par Communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale bénéficient d'un contrat de travail écrit, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Les contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée sont à temps plein, intermittent ou à temps partiel, le temps partiel pouvant être hebdomadaire ou mensuel.

A compter du 1er janvier 2002, il ne sera plus possible de conclure de nouveaux contrats pluriemployeurs.

### 60.2. Séparation des contrats "Pluriemployeurs"

Le regroupement des employeurs communaux en établissements publics de coopération intercommunale permettra de rationaliser l'emploi des ouvriers par la conclusion **de contrats monoemployeurs à compter du 1er janvier 2002.**

La suppression des contrats pluriemployeurs, prévue à l'article 1er du présent accord, interviendra de la manière suivante :

En fonction de la proportion de travail entre les employeurs communaux au cours de l'année précédente, les salariés titulaires d'un contrat pluriemployeurs se verront proposer un contrat monoemployeur :

- soit auprès d'un établissement public de coopération intercommunale, qui deviendra alors employeur unique de ces salariés au plus tard à compter de la date d'adhésion des communes à cette structure.
- soit auprès d'une seule commune, dans la mesure où celle-ci a la capacité de fournir du travail à temps plein.

Le recours, pour un même salarié, à la signature de deux contrats de travail intermittent entre deux établissements publics de coopération intercommunale ou deux communes ne pourra se concevoir que **de manière extrêmement limitative, lorsque toutes les autres solutions auront été épuisées**, compte tenu des incidences sur la gestion de ces contrats dans le cadre de la mensualisation et du suivi 35 heures (nécessité de gérer le salarié sous deux identifiants différents, ...).

Dans ce cas, la durée de travail (hors congés et jours fériés) prévue à chaque contrat doit être répartie de manière définitive entre les deux employeurs par périodes de travail comportant des mois civils complets auprès d'un seul des deux employeurs.

Les projets de modification des contrats feront l'objet d'une communication aux délégués du personnel communaux dès que les structures intercommunale auront été créées.

La situation de chacun des salariés concernés sera étudiée individuellement de manière approfondie par le maire délégué par l'Association des communes forestières pour présider dans chaque unité de gestion de l'ONF les réunions de délégués du personnel communaux.

Les nouveaux contrats seront proposés lors d'un entretien entre ce maire délégué et le salarié qui pourra se faire assister, s'il le souhaite, d'un représentant du personnel (délégué du personnel communal, délégué syndical communal) dont le temps de présence à cet entretien ne sera pas imputé sur son crédit d'heures.

Les nouveaux contrats rendent caduques les contrats antérieurs. Ils reprendront l'ancienneté acquise au titre du contrat précédent et les droits à congés payés acquis depuis le 1<sup>er</sup> juin 2001, ainsi que les avantages individuels acquis conformément à l'article L.122-12 du Code du Travail.

Ces modalités ne remettent pas en cause la garantie d'emploi des ouvriers permanents, telle que prévue par l'article 17 de la convention collective régionale.

### 60.3. Mensualisation

Tous les ouvriers forestiers entrant dans le champ d'application du présent accord et titulaires d'un contrat avec un seul employeur, bénéficieront d'une rémunération mensuelle qui sera indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération des salariés sous contrat intermittent ne sera pas lissée sur l'année mais sera mensualisée pendant les seules périodes de travail.



#### 60.4. Chômage des jours fériés

A compter de la signature du présent accord, pour tous les ouvriers forestiers entrant dans son champ d'application et bénéficiant d'un contrat de travail, le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le maintien de salaire correspondant au jour férié est majoré d'un différentiel calculé à partir du SMABI en application de l'article 31bis CCR.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au 1<sup>er</sup> mai demeurent en vigueur.

#### 60.5. Indemnisation des heures hors chantier

La valeur du salaire moyen brut individuel (SMABI) est celle calculée à la fin de l'année civile en application de l'article 31bis CCR.

Le SMABI sert de base à l'indemnisation des jours de repos compensateur de remplacement calculés à la fin de la période de référence en cas de dépassement de la durée individuelle de travail effectif définie à l'article 62.2.3 du présent accord.

#### 60.6. Seuil des avantages conventionnels

Le nombre d'heures de travail et assimilées prévu à l'article 35 CCR pour l'attribution du bois de chauffage est désormais fixé à 88 heures pour un stère avec un plafond de 21 stères par an.

Le seuil ouvrant droit à l'indemnité d'intempérie, prévue à l'article 32, est ramené à 1750 heures.

### Article 61 : LE TEMPS PARTIEL

#### 61.1. Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure

- à la durée légale du travail ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail

#### 61.2. Temps partiel choisi

Tout ouvrier forestier travaillant à temps plein peut demander à travailler à temps partiel.

La demande écrite est adressée à l'employeur qui l'examine au regard des nécessités de fonctionnement et de continuité du service.

La demande de travail à temps partiel peut porter sur une durée déterminée ou indéterminée ; elle ne peut être inférieure à trois mois.

Les refus d'autorisation, dûment motivés, sont portés à la connaissance des délégués du personnel qui formuleront un avis et pourront proposer des solutions propres à régler les différends.

Les demandes acceptées feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'aménagement du temps de travail s'effectue selon l'une des modalités suivantes :

- réduction de la durée journalière du travail : une fois déterminés en accord avec l'employeur, les horaires sont fixés.
- réduction de la durée hebdomadaire de travail. Pour éviter des difficultés de gestion, l'aménagement du temps de travail se fait, en principe, par journées entières.

- réduction de la durée mensuelle du travail : l'ouvrier et l'employeur conviennent d'une répartition mensuelle du temps de travail.

- aménagement annuel du temps de travail : l'ouvrier et l'employeur conviennent d'une répartition annuelle du temps de travail.

La répartition du temps de travail peut faire l'objet d'une révision annuelle à la demande du salarié ou de l'employeur dans le mois qui suit la publication du calendrier annuel prévisionnel de répartition des heures de travail, et sous réserve de l'accord de l'autre partie.

### 61.3. Travail intermittent

Les employeurs communaux peuvent conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

*Compte tenu du fait que les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale relèvent des secteurs, dont la liste est fixée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail chaque bénéficiaire de contrat de travail intermittent se verra notifié au moins 7 jours à l'avance le début ou la fin de sa période d'emploi. (étendu sous réserve de la publication du décret prévu au dernier alinéa de l'article L.212-4-13 du Code du Travail (avenant n° 78 du 19 juin 2002)*

### 61.4. Retour à temps plein

Si l'avenant de travail à temps partiel a été conclu pour une durée déterminée, l'ouvrier forestier est admis, au terme de sa période à temps partiel, à travailler à temps plein dans un emploi correspondant à sa qualification professionnelle.

Pour des motifs graves tels que chômage du conjoint, décès ou invalidité totale définitive du conjoint, divorce etc ... ou pour toute autre cause de force majeure, le retour à temps complet peut être anticipé, à la demande du salarié, moyennant un délai de prévenance d'un mois.

## Article 62 : DUREE DU TRAVAIL ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### 62.1. Durée moyenne hebdomadaire du travail

Pour les salariés visés à l'article 59, la durée moyenne hebdomadaire de travail est ramenée à 35 heures, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### 62.2. Durée annuelle effective du temps de travail

Les durées effectives du temps de travail avant et après la mise en oeuvre du présent accord font l'objet d'une annexe jointe qui définit le nombre annuel d'heures de travail effectif résultant de l'application des articles 62.2.1 et 62.2.2. suivants.

#### **62.2.1. Durée effective annuelle du temps de travail avant l'entrée en application de l'accord**

La durée effective du temps de travail est calculée au niveau régional dans les conditions suivantes :

Base : nombre de jours calendaires :	365 jours
à soustraire :	
- Nombre de dimanches :	jours
- Nombre de samedis :	jours
- Nombre de jours fériés (hors jours fériés tombant un samedi ou un dimanche) :	jours
- Nombre de jours de congés payés et conventionnels :	jours

-----  
SOLDE = Durée effective du travail exprimée en jours avant entrée en application de l'accord.

La durée annuelle effective exprimée en heures est égale à :

$$\frac{\text{Nombre de jours effectifs de travail}}{5} \times 39$$

#### **62.2.2. Durée effective annuelle du temps de travail à l'entrée en application de l'accord**

La durée effective à l'entrée en application de l'accord est égale à la durée moyenne hebdomadaire de travail (35 heures) multipliée par un coefficient égal à :

$$\frac{\text{Nombre de jours effectifs de travail (cf. 62.2.1)}}{5}$$

#### **62.2.3. Durée annuelle et individuelle de travail effectif après entrée en application de l'accord.**

La durée annuelle et individuelle de travail effectif définit le nombre d'heures de travail dues par le salarié, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Cette durée annuelle et individuelle de travail effectif sert également à déterminer le seuil de comptabilisation des éventuelles heures supplémentaires.

Un décompte individuel des heures de travail effectif est fourni mensuellement à chaque salarié.

Il est établi en début de chaque période de référence, telle que définie à l'article 62.3., de la façon suivante :

Base : nombre de jours calendaires compris dans la période de référence.

A soustraire :

- Nombre de dimanches :	jours
- Nombre de samedis :	jours
- Nombre de jours fériés (hors jours fériés tombant un samedi ou un dimanche) :	jours
- Nombre de congés payés et conventionnels (exprimés en jours ouvrés):	jours

---

SOLDE = Durée annuelle et individuelle de travail effectif

Il est corrigé en fin de période de référence pour tenir compte :

- du nombre de jours ouvrés de congés effectivement pris pendant la période de référence.
- du nombre de jours ouvrés de fractionnement effectivement pris, si le fractionnement est imposé par l'employeur.

#### 62.3. Période de référence et calendrier prévisionnel

Il est obligatoirement établi chaque année un calendrier prévisionnel de répartition des heures de travail effectif telles que définies par l'article 62.2.2. couvrant la période s'étendant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

La modulation du temps de travail qui résulte de cette répartition peut, le cas échéant, conduire à des journées non travaillées.

#### 62.4. Période transitoire du 1er janvier 2002 au 31 mai 2002

Les premiers calendriers s'étendant sur la totalité de la période de référence visée à l'article 62.3. seront mis en place à compter du 1er juin 2002.

La durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sera fixée pour des calendriers s'étendant du 1er janvier au 31 mai 2002.

La modulation de la durée du travail ne pourra s'appliquer qu'aux seuls salariés titulaires d'un contrat avec un seul employeur, l'horaire de travail des salariés qui seraient encore sous le régime d'un contrat pluriemployeurs ne pourrait être que de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine.

## 62.5. Amplitudes hebdomadaire et quotidienne

### *62.5.1. Durées minimales*

Lorsque la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4 jours ou moins, la durée minimale quotidienne de travail effectif est fixée à 7 heures (soit un minimum hebdomadaire de 28 heures pour 4 jours de travail).

### *62.5.2. Durée maximale de travail*

Quelle que soit la répartition en nombre de jours de l'horaire hebdomadaire, la durée maximale quotidienne de travail effectif est de 8 heures, avec un maximum hebdomadaire de 40 heures.

La durée quotidienne du travail prévue au calendrier prévisionnel de répartition des heures de travail, hormis les cas de modification de ce calendrier tels que prévus par l'article 62.6., peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles dans la limite de 48 heures par période de référence et dans le respect de la durée maximale quotidienne légale.

Par ailleurs, pour des raisons liées à la nature de l'activité de certaines catégories de salariés (conducteurs d'engins ou de véhicules de transport ...), la durée maximale telle que fixée au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article peut être dépassée, sous réserve que ces dépassements restent inférieurs à la durée maximale légale (**avenant n° 78 du 19 juin 2002**).

### *62.5.3. Horaires collectifs*

Les salariés rémunérés à l'heure et/ou au rendement sont tenus de respecter les horaires de travail collectifs définis, au minimum par employeur, dans le respect du calendrier prévisionnel.

En cas de circonstances exceptionnelles pour terminer l'exécution d'un chantier, en accord avec le personnel d'encadrement, le temps de travail effectué au-delà de l'horaire collectif journalier est pris sur le contingent d'heures prévu au 2<sup>o</sup> alinéa de l'article 62.5.2 du présent titre et ne fera en aucun cas l'objet de récupération.

Le 2<sup>o</sup> alinéa de l'article 27 CCR est modifié comme suit :

Sauf circonstance exceptionnelle, toute absence doit faire l'objet d'une demande écrite et d'une autorisation notifiée au salarié au plus tard la veille de l'absence.

Toute absence pour raison médicale doit être justifiée dans les quatre jours par un certificat médical. En cas de force majeure dûment constatée, la régularisation de la demande doit être faite le premier jour qui suit.

L'article 17 CCR, 2<sup>o</sup> alinéa est étendu à l'ensemble des salariés. Le présent article se substitue au 2<sup>o</sup> alinéa de l'art. 54 CCR.

La pause d'une heure pour le déjeuner est obligatoire dans tous les cas.

La pause casse-croûte, qui ne doit pas dépasser un quart d'heure, est incluse dans le temps de travail.

L'enregistrement des heures effectuées sur le chantier, qu'elles soient rémunérées au rendement ou à l'heure, est assurée par chaque salarié sur une fiche dénommée "Fiche mensuelle de pointage".

Les heures de travail représentent le temps entre l'arrivée sur le chantier et le départ du chantier, diminué du temps de repos correspondant à la pause déjeuner. Le temps de préparation de l'outil hors chantier n'est pas considéré comme temps de travail.

Le salarié doit présenter cette fiche, tant sur le chantier que sur le trajet, à toute demande de l'employeur ou de son représentant. Elle est remise en fin de mois au représentant de l'employeur.

Le salarié perçoit une prime de pointage égale à 0,5 % du salaire brut chantier (horaire + rendement, hors indemnité compensatrice visée à l'article 66.2.3.).

Cette prime est supprimée :

- lorsque le pointage est assuré par l'employeur
- lorsque le pointeur ne remet pas la fiche dans les délais impartis au représentant de l'employeur
- lorsqu'il est dûment constaté que les heures pointées sur ces fiches ne correspondent pas aux heures réellement effectuées.

Cet article se substitue à l'article 56 CCR.

#### 62.6. Elaboration du calendrier prévisionnel régional

Les règles qui permettent d'élaborer le calendrier prévisionnel régional de répartition des heures de travail effectif sont les suivantes :

- les délégués syndicaux régionaux communaux sont consultés dans le cadre d'une réunion avec les représentants de l'Association des Maires des Communes forestières sur le projet de calendrier prévisionnel au moins 30 jours avant son entrée en application, avec objectif d'accord ;
- le calendrier prévisionnel est établi au niveau régional par zone géographique et peut par conséquent s'appliquer à plusieurs employeurs ;
- le calendrier prévisionnel est établi pour une période de 12 mois (1<sup>er</sup> juin de l'année N – 31 mai de l'année N+1) ;
- le calendrier prévisionnel peut être modifié, dans la limite de deux fois par an, en cours d'exécution, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, après consultation des délégués du personnel communaux.

Les calendriers prévisionnels régionaux fixent la durée hebdomadaire de travail et sa répartition entre les jours de la semaine.

Les horaires journaliers de travail (début et fin de chantier, pause déjeuner) sont fixés en réunion de délégués du personnel communal avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année N.

Pour la période transitoire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2002, les calendriers seront élaborés ainsi que les horaires journaliers avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

- le calendrier est communiqué à chaque ouvrier ;

Lorsque le nombre de jours de travail prévus dans la semaine est au plus égal à quatre, les jours ouvrés travaillés, tels que prévus au calendrier, pourront être modifiés sur décision de l'employeur ou de son représentant, pour compenser au minimum une demi-journée d'intempérie au cours de la même semaine, sans pouvoir dépasser la durée hebdomadaire de travail prévue initialement.

Le calendrier peut prévoir en fin de période des jours de repos comptabilisés à zéro heure, dont la prise peut être anticipée dans le cas d'intempéries collectives par équipe.

L' intempérie collective concerne soit l'ensemble des salariés rattachés à un même calendrier collectif qui sont informés au plus tard la veille de la fermeture du chantier de la décision de l'employeur ou de son représentant, soit une équipe d'ouvriers, décidée en accord avec l'encadrement avant le déplacement sur le chantier.

Les jours de repos compensateur générés par les heures supplémentaires calculées à la fin de la période de référence doivent être pris pendant les périodes d'intempérie sur décision de l'employeur ou de son représentant.

### 62.7. Incidence de la réduction et de la modulation du temps de travail sur l'activité des représentants du personnel

La réduction du temps de travail et la répartition du temps de travail effectif annuel n'ont pas d'incidence sur l'activité des représentants du personnel et sur les crédits d'heures dont ils disposent.

Toute utilisation du crédit d'heures sera décomptée en fonction de la durée quotidienne de travail en vigueur au moment de cette utilisation.

De même, toute assistance d'un représentant du personnel à une réunion décidée par l'employeur alors que ce représentant n'est pas en période de travail en application du calendrier prévisionnel auquel il est rattaché, est considérée comme temps de travail et fait l'objet d'un repos de remplacement.

### 62.8. Période de référence incomplète

#### **62.8.1. Absences**

La prise de congés payés n'a pas d'incidence sur la durée de travail effectif annuel, celui-ci étant décompté par ouvrier forestier hors congés payés légaux ou conventionnels et hors jours fériés.

Pour la comptabilisation du temps de travail, toute absence pour maladie (y compris le délai de carence), accident du travail, maladie professionnelle ou tout autre motif est comptabilisée à hauteur des heures normalement travaillées pendant cette absence.

#### **62.8.2. Départ du salarié**

Lorsque le salarié quitte l'entreprise après rupture du contrat de travail, les dispositions suivantes sont appliquées :

- si le salarié a un nombre d'heures de travail effectif supérieur à la moyenne hebdomadaire conventionnelle multipliée par le nombre de semaines travaillées, les heures de travail effectuées au-delà du nombre ainsi calculé lui sont rémunérées, après application des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.
- si le nombre d'heures effectuées est inférieur au nombre calculé, aucun remboursement de trop perçu ne lui est demandé.

#### **62.8.3. Embauche du salarié**

Lorsqu'un salarié est embauché en cours de période de référence, les dispositions suivantes sont appliquées :

- si, à la fin de la période de référence, le salarié a un nombre d'heures de travail effectif supérieur à la moyenne hebdomadaire conventionnelle multipliée par le nombre de semaines travaillées, les heures de travail effectuées au-delà du nombre ainsi calculé sont pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires ;
- si le nombre d'heures effectuées est inférieur au nombre calculé, aucun remboursement de trop perçu ne lui est demandé.

### 62.9. Contrats à durée déterminée

Lorsqu'il y a recours à un contrat à durée déterminée, le bénéficiaire de ce type de contrat est soumis aux mêmes horaires collectifs que les bénéficiaires de contrat à durée indéterminée.

En application de l'article L 713-16 du Code Rural (**avenant n°78 du 19 juin 2002**), les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont soumis aux dispositions applicables aux bénéficiaires de contrat à durée indéterminée en matière d'aménagement et de modulation du temps de travail.

Toutefois, le calcul des heures de dépassement et le calcul des heures supplémentaires seront effectués sur les périodes d'emploi des bénéficiaires de contrat à durée déterminée pendant la période de référence et non sur la totalité de celle-ci.

Ces calculs s'effectueront :

- à deux reprises, lorsque le contrat de travail est "à cheval" sur deux périodes de référence : à la fin de la période de référence et à l'expiration du contrat de travail. Les heures de dépassement et les heures supplémentaires calculées à l'issue de la première période de référence, pourront faire l'objet, au choix de l'employeur, soit d'un paiement de ces heures soit d'un repos compensateur de remplacement ;
- à l'expiration du contrat de travail dans tous les autres cas. Les heures de dépassement ou les heures supplémentaires seront alors payées aux bénéficiaires.

#### 62.10. Heures supplémentaires

Le calcul des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour les salariés soumis à la modulation annuelle du temps de travail, ce calcul s'effectue à l'expiration de la période de référence.

Toutes les heures de représentation du personnel et syndicales, y compris pour des mandats extérieurs à l'entreprise donnant lieu à subrogation sont considérées, pour le décompte des heures, comme des heures de travail effectif.

Les heures supplémentaires, y compris les majorations s'y rapportant, ainsi constatées donnent lieu à un repos compensateur de remplacement qui est pris, par journée entière ou par demi-journée, dans les 12 mois qui suivent l'acquisition du droit.

Pour certains cas particuliers (défense des forêts contre l'incendie, interventions liées aux risques naturels, chauffeurs de véhicules de transport), il peut être prévu exceptionnellement, par accord entre les salariés concernés et les employeurs, lorsque le nombre prévisionnel d'heures supplémentaires est supérieur à 100 heures pendant la période de référence, le paiement de ces heures supplémentaires, y compris les majorations s'y rapportant.

Pour les salariés sous contrat en alternance (apprentissage,...) qui dépassent la moyenne hebdomadaire de 35 heures, l'employeur pourra pendant la période de référence en cours faire récupérer sous forme de repos ces heures supplémentaires sur le temps de travail effectif du salarié.

### Article 63 : LES CONGES PAYES

#### 63.1. Droits à congés payés

La durée totale des congés payés, telle que prévue par la convention collective régionale applicable aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, n'est pas affectée par la réduction et l'aménagement du temps de travail.

#### 63.2. Période des congés

Dans le respect des dispositions du Code du travail relatives aux périodes de congés, à l'ordre et date des départs ainsi qu'au fonctionnement des congés, une garantie d'au moins 15 jours ouvrés de congés payés est assurée aux ouvriers forestiers entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août de chaque année, sous réserve des droits à congés acquis.

Cette garantie est subordonnée à une planification des congés qui suppose que chaque salarié fasse part à son employeur de ses desiderata relatifs à la période principale de congés avant le 15 mai de chaque année.

La cinquième semaine de congés est prise dans la période définie par l'employeur après avis des délégués du personnel.

Les jours de fractionnement, si le fractionnement est imposé par l'employeur, doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année et le 30 avril de l'année suivante.

### 63.3. Décompte des congés payés

Les heures correspondant aux jours de congé ne sont pas prises en compte dans le compte individuel temps. L'indemnisation des périodes de congés est indépendante des horaires en vigueur au moment de la prise de ces congés.

### Article 64 : ORGANISATION DES EQUIPES

Les Communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale conviennent de rechercher toute mesure visant à préserver la compétitivité, et donc l'emploi, de leurs ouvriers forestiers.

L'employeur décide, en concertation avec les bûcherons, de la constitution des équipes qui devront travailler ensemble dans la coupe, le prix de la coupe pouvant être réparti entre les coéquipiers au prorata des heures de travail de chacun d'eux ou être calculé individuellement.

Dans l'hypothèse où un bûcheron se retrouverait seul sur le chantier en l'absence imprévue de ses coéquipiers, il sera affecté temporairement à un chantier de substitution, rémunéré au rendement ou à l'heure.

### Article 65 : INTEMPERIES

#### 65.1. Maintien des dispositions conventionnelles existantes

Les dispositions conventionnelles existantes en matière d'indemnisation des intempéries sont maintenues. A compter de la signature du présent accord, les parties signataires rechercheront toutes les mesures visant à la réduction du coût des intempéries, lorsqu'elles existent.

#### 65.2. Chantiers de repli

Lors de l'élaboration du calendrier de répartition des heures de travail effectif, des travaux seront réservés en vue d'être effectués par les ouvriers forestiers lorsque les conditions météorologiques ne permettent pas l'exécution des travaux normalement prévus au planning. Ce volume de travaux réservé sera révisé au début de chaque trimestre et soumis à l'avis des délégués du personnel.

### Article 66 : TRAVAIL AU RENDEMENT

#### 66.1. Le travail au rendement

Le travail au rendement est une prestation de travail fournie par le salarié, sous la subordination juridique de l'employeur, dans le cadre d'horaires collectifs définis qu'il respecte et pour laquelle le salarié perçoit en contrepartie une rémunération déterminée en fonction des quantités produites.

#### 66.2. Rémunération du travail au rendement

##### ***66.2.1. Principes de base***

Les salariés travaillant au rendement bénéficient d'une rémunération composée de deux éléments :

a) une rémunération fixe mensualisée, telle que fixée en application des dispositions conventionnelles existantes



b) un complément de salaire calculé de la façon suivante :

CS = (Q x PU) - Rémunération fixe mensualisée au prorata du nombre d'heures de travail au rendement

CS = Valeur du complément de salaire

Q = les quantités produites

PU = les prix unitaires

En aucun cas, le calcul du complément de salaire ne peut conduire, à compter du 1er janvier 2002, à un différentiel négatif par rapport à une rémunération par chantier égale à 120 % de la valeur de l'indice hiérarchique 150 affecté d'un coefficient égal à 35/39.

#### 66.2.2. Coefficient de limitation

Pour éviter toute dérive, la rémunération globale du salarié pour les périodes de travail au rendement est plafonnée à un montant égal au produit suivant :

(rémunération fixe mensualisée au prorata du nombre d'heures au rendement) x 2,5

Le coefficient de limitation s'applique par conséquent à chaque chantier dont le prix de l'heure au rendement, à compter du 1er janvier 2002, est supérieur à 2,5 fois la valeur de l'indice hiérarchique 150.

Il est apprécié en cumul mensuel jusqu'à ce que la coupe soit déclarée "terminée".

Ces dispositions remplacent celles figurant à l'article 57bis CCR.

#### 66.2.3. Barèmes de prix unitaires – Indemnité compensatrice

Pour tenir compte de l'incidence de la réduction du temps de travail sur la rémunération, chaque salarié travaillant au rendement et bénéficiaire d'un contrat de travail à la date d'entrée en application du présent accord bénéficiera pour les chantiers réalisés au rendement d'une indemnité compensatrice égale à :

5 T

----- x salaire moyen horaire régional des salariés communaux,

40

T étant le nombre d'heures passées à l'exécution des travaux au rendement.

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice, la valeur du salaire moyen régional est celle calculée à la fin de l'année civile en application de l'article 31bis CCR.

L'indemnité compensatrice n'est versée en cas de travail au rendement qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail en forêt communale dont la paie est mensualisée auprès d'un employeur unique.

#### 66.3 . Horaires collectifs

Les salariés concernés par le travail au rendement sont assujettis aux horaires collectifs, en application du calendrier prévisionnel de répartition des heures de travail.

#### 66.4. Salariés âgés d'au moins 55 ans

Les salariés travaillant au rendement et âgés d'au moins 55 ans pourront opter, à tout moment, pour le maintien de ce mode de travail ou pour une rémunération mensualisée sans prise en compte du rendement.

## Article 67 : SALAIRES

### 67.1. Réduction du temps de travail et augmentations salariales

Le présent accord étant économiquement équilibré, ses dispositions ne remettent pas en cause le principe et le déroulement des négociations salariales pour l'année 2002 et les suivantes.

### 67.2. Lissage des rémunérations à temps plein

Pour garantir tous les mois un niveau identique de salaire hors frais professionnels, indemnités liées à des activités spécifiques, et primes d'excédent ou de rendement, la rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures. Le lissage porte sur les seules durées d'emploi des salariés sous contrat intermittent.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

### 67.3. Taux horaire et rémunération mensuelle

Les taux horaires, tels qu'ils figurent dans la grille salariale de la convention collective régionale, sont majorés d'un coefficient égal à 39/35 à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

Les indemnités et primes indexées sur le salaire horaire et destinées à indemniser des frais professionnels ou des frais d'entreprise restent indexées sur les taux horaires.

La rémunération mensualisée est calculée sur la base du produit du nouveau taux horaire tel que défini au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article par 151,67 heures.

### 67.4. Guichet Unique

Eu égard aux dispositifs existants en Alsace en matière d'indemnisation de la maladie, des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le cadre du Guichet Unique, les employeurs communaux et les établissements publics de coopération intercommunale ne se subrogeront pas aux droits des salariés.

## Article 68 : AUTRES DISPOSITIONS

### 68.1. Substitution aux dispositions existantes

Les parties signataires conviennent que l'ensemble des dispositions du présent accord forment un ensemble relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail cohérent et économiquement équilibré et se substituent de droit aux dispositions conventionnelles existantes.

### 68.2. Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2002.

## TITRE VI

### **Article 69 : DEPOT DE LA CONVENTION**

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de STRASBOURG.

### **Article 70 : DATE D'EFFET**

La présente convention prendra effet à compter du 1er octobre 1976.

**Fait à STRASBOURG, le 18 juin 1975**

## TABLE DES MATIERES

Numéro de page

<b>TITRE I : OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>4</b>
<u>Article 1er</u> : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL.....	4
<u>Article 2</u> : OUVRIERS ETRANGERS.....	4
<u>Article 3</u> : APPRENTIS .....	4
<u>Article 4</u> : INCIDENCE SUR LES CONTRATS ET CONVENTIONS ANTERIEURS .....	4
<b>CHAPITRE II : DUREE - REVISION - DENONCIATION.....</b>	<b>5</b>
<u>Article 5</u> : DUREE .....	5
<u>Article 6</u> : REVISION .....	5
<u>Article 7</u> : DENONCIATION .....	5
<u>Article 8</u> : CONCILIATION .....	6
<b>TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES SALARIES.....</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE I : DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT .....</b>	<b>8</b>
<u>Article 9</u> : LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION .....	8
<u>Article 10</u> : CONGES AU TITRE SYNDICAL.....	8
<u>Article 11</u> : DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX.....	8
<u>Article 12</u> : DELEGUES DU PERSONNEL.....	8
<u>Article 12 bis</u> : DELEGUES DU PERSONNEL de l'ONF ET DES COMMUNES FORESTIERES.....	9
<u>Article 13</u> : DELEGUES SYNDICAUX.....	10
<u>Article 13 bis</u> : DELEGUES SYNDICAUX DES SALARIES EMPLOYES PAR LES COMMUNES FORESTIERES OU DES SYNDICATS DE COMMUNES .....	10
<u>Article 14</u> : COMITE D'ENTREPRISE .....	11
<u>Article 14bis</u> : Délégués du personnel, délégués syndicaux et membres du Comité d'entreprise.....	11
<b>CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE .....</b>	<b>12</b>
<u>Article 15</u> : CONTRAT DE TRAVAIL .....	12
<u>Article 16</u> : OUVRIERS PERMANENTS, GARANTIE DE L'EMPLOI .....	12
<u>Article 17</u> : OBLIGATION DES OUVRIERS PERMANENTS .....	12
<u>Article 18</u> : PERIODE D'ESSAI .....	12
<u>Article 19</u> : SUSPENSION DU CONTRAT - REINTEGRATION.....	13
<u>Article 20</u> : PRIORITE D'EMBAUCHE.....	14
<b>CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI.....</b>	<b>15</b>
<u>Article 21</u> : PAIEMENT DU SALAIRE .....	15
<u>Article 21 bis</u> : PRIME ANNUELLE.....	15
<u>Article 22</u> : SALAIRES FEMININS .....	15
<u>Article 23</u> : SOUS TRAITANTS .....	15
<u>Article 24</u> : HYGIENE ET SECURITE .....	15
<u>Article 25</u> : MEDECINE DU TRAVAIL .....	17
<u>Article 26</u> : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE .....	17
<u>Article 27</u> : ABSENCES .....	18
<u>Article 28</u> : HEURES DE TRAVAIL ET ASSIMILEES .....	19
<u>Article 28 bis</u> : ANCIENNETE.....	19
<b>CHAPITRE IV : CONGES PAYES.....</b>	<b>20</b>
<u>Article 29s</u> : CONES PAYES.....	20
<u>Article 30</u> : JOURS FERIES .....	21
<u>Article 31</u> : CONGES PAYES EXCEPTIONNELS .....	21
<u>Article 31 bis</u> : INDEMNISATION DES HEURES HORS CHANTIER.....	22

<b>CHAPITRE V : INDEMNITES, PRIMES, AVANTAGES DIVERS.....</b>	<b>61</b>
<u>Article 32</u> : INDEMNITE D'INTEMPERIES .....	23
<u>Article 33</u> : TRAJET .....	23
<u>Article 34</u> : OUTILLAGE .....	24
<u>Article 34 bis</u> : INDEMNITE DE PANIER .....	24
<u>Article 35</u> : AVANTAGES EN NATURE : Bois de chauffage.....	24
<u>Article 36</u> : ATTRIBUTION DE BOIS DE CHAUFFAGE AUX RETRAITES, AUX INVALIDES ET AUX VEUVES .....	25
<u>Article 37</u> : PRIME D'ANCIENNETE .....	26
<u>Article 38</u> : RETRAITE COMPLEMENTAIRE - REGIME DE PREVOYANCE.....	26
<u>Article 39</u> : DEPART EN RETRAITE.....	36
<u>Article 39 bis</u> : INDEMNITE POUR CESSATION D'ACTIVITE SUITE A DEMISSION APRES 30 ANS D'ANCIENNETE .....	36
<b>CHAPITRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS.....</b>	<b>37</b>
<u>Article 40</u> : POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT .....	37
<u>Article 41</u> : DELAI-CONGE OU PREAVIS.....	38
<u>Article 42</u> : INDEMNITE DE LICENCIEMENT .....	38
<b>TITRE III : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT AU TEMPS.....</b>	<b>39</b>
<u>Article 43</u> : COEFFICIENT DE BASE .....	40
<u>Article 44</u> : CLASSIFICATION HIERARCHIQUE .....	40
<u>Article 45</u> : DETERMINATION DES SALAIRES .....	41
<u>Article 46</u> : MAITRES BUCHERONS .....	41
<u>Article 47</u> : SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI .....	41
<u>Article 47 bis</u> : PRIME DE TECHNICITE POUR TRAVAUX NECESSITANT UN GRIMPAGE .....	41
<u>Article 47 ter</u> : TRAVAUX D'EXPLOITATION EFFECTUES A L'HEURE.....	41
<u>Article 48</u> : SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS .....	42
<u>Article 49</u> : TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	43
<u>Article 50</u> : HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	43
<u>Article 51</u> : TRAVAUX PENIBLES, SALISSANTS OU NAUSEABONDS .....	43
<u>Article 52</u> : TRAVAIL DU DIMANCHE, DES JOURS FERIES, DE NUIT.....	43
<b>TITRE IV : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TACHE.....</b>	<b>44</b>
<u>Article 53</u> : PRIORITE DES TRAVAUX A LA TACHE.....	45
<u>Article 54</u> : OBLIGATIONS RECIPROQUES.....	45
<u>Article 55</u> : EQUIPES DE TRAVAIL - CHEFS D'EQUIPE .....	45
<u>Article 56</u> : POINTAGE DES HEURES .....	45
<u>Article 57</u> : ACCORD DE SALAIRES .....	46
<u>Article 57 bis</u> : REVISION DE L'ACCORD DE SALAIRES .....	46
<u>Article 58</u> : TRAVAUX D'EXPLOITATION.....	46
<b>TITRE V.....</b>	<b>47</b>
<u>Article 59</u> : CHAMP D'APPLICATION .....	47
<u>Article 60</u> : CONDITIONS D'EMPLOI DES OUVRIERS FORESTIERS .....	47
<u>Article 61</u> : LE TEMPS PARTIEL.....	49
<u>Article 62</u> : DUREE DU TRAVAIL ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	50
<u>Article 63</u> : LES CONGES PAYES .....	55
<u>Article 64</u> : ORGANISATION DES EQUIPES .....	56
<u>Article 65</u> : INTEMPERIES.....	56
<u>Article 66</u> : TRAVAIL AU RENDEMENT .....	56
<u>Article 67</u> : SALAIRES .....	58
<u>Article 68</u> : AUTRES DISPOSITIONS .....	58

<b>TITRE VI</b> .....	62
<b>Article 69</b> : DEPOT DE LA CONVENTION .....	<b>59</b>
<b>Article 70</b> : DATE D'EFFET .....	59

# INDEX ALPHABETIQUE

(les numéros renvoient aux pages du texte)

## A

Absence .....	7, 11, 16, 17, 43, 50, 54, 56
Accident de trajet .....	36
Accident du travail .....	11, 12, 13, 17, 19, 23, 30, 31, 32, 52, 56
Accords de salaires.....	10, 44
Allocation de départ en retraite .....	34
Ancienneté.....	13, 17, 18, 23, 34, 35, 36, 38, 46
Anncienneté.....	20
Apprentis .....	2, 15, 38, 53
Assedic.....	33
Autorisation.....	10, 47, 50
Avantage en nature.....	23
Avertissement.....	35

## B

Bois de chauffage.....	22, 23, 47
Bottes de sécurité .....	14
Bulletin de paie .....	18, 20
Bulletin de salaire.....	13

## C

C.A.P de bûcheron sylviculteur.....	38
Caaa .....	14, 20, 31
Câblage.....	39
Calendrier prévisionnel.....	16, 49, 50, 51, 52, 55
Cas de force majeure.....	11, 17, 18, 22, 28, 43, 50
Casque .....	14
Casse-croûte .....	43, 50
Certificat de travail.....	36
Certificat médical.....	16, 50
Cessation d'activité.....	25
Chablis.....	39, 40, 41
Chambre d'Agriculture.....	17, 20
Champ d'application.....	2, 6
Changement d'activité.....	13
Changement temporaire.....	39
Chantier de remplacement .....	21
Chantier de repli.....	54
Chaussure de sécurité.....	14
Circonstances exceptionnelles.....	7, 10, 16, 50
Classification hiérarchique.....	38
Cmsa .....	20, 31
Coefficient .....	20, 38, 39
Coefficient de limitation .....	55
Comité d'entreprise.....	9, 17, 20
Commission Mixte.....	3, 20, 44
Commission Régionale d'aptitude à l'emploi.....	15
Compte individuel temps.....	54
Conciliation .....	4
Congé de formation économique, sociale et syndicale ..	6, 17
Congé individuel de formation.....	16, 20

Congé parental d'éducation.....	25
Congé pour création d'entreprise.....	25
Congé sabbatique.....	25
Congés exceptionnels .....	17, 19, 20
Congés payés.....	13, 17, 18, 20, 46, 48, 49, 52, 53, 54
Conjoint.....	27, 30
Conseil de Prud'hommes.....	17
Contrat à durée déterminée.....	10, 13, 24, 45, 52
Contrat à durée indéterminée ..	10, 11, 14, 17, 18, 19, 24, 36, 45, 52
Contrat de travail .....	10
Contrat de travail intermittent .....	46, 48
Contrats pluriemployeurs .....	45, 46
Convocation .....	20, 35
Cotisations syndicales .....	6
Cotorep .....	11, 41
Crédit d'heures.....	53
Crédit d'heures .....	7, 46, 52
Crédit kilométrique.....	9
Cria-irca.....	24

## D

Débroussailleuse .....	22
Décès .....	19, 29
Délai de prévenance.....	48, 51
Délégué du personnel .....	6, 9, 17, 18, 20, 21, 36, 51, 52, 53
Délégué du personnel communal.....	7
Délégué du personnel des salariés de l'ONF.....	7
Délégué syndical.....	8, 9, 17, 20, 46, 51, 52
Délégués syndicaux régionaux.....	8
Démission.....	34, 36
Dénonciation .....	3
Déplacements des représentants syndicaux.....	6
Discipline .....	6
Durée du travail.....	17, 46, 47, 50
Durée effective du temps de travail .....	48
Durée maximale quotidienne .....	50

## E

Elagage .....	41
Election.....	7
Enfants à charge.....	27, 29
Epci.....	7, 15, 45, 46, 56
Equipements de sécurité.....	14
Equipes.....	14, 43, 54

## F

Fafsea.....	16
Faute .....	35
Faute grave .....	11, 36
Faute lourde.....	36
Formation .....	10, 11, 15, 16, 17, 20, 38

Formation à l'embauche .....	15
Formation au poste de travail .....	13, 15
Fractionnement des congés .....	53
Fractionnement du congé .....	18

## G

Gants .....	14
Grimpage .....	15, 39
Guichet Unique .....	56

## H

Handicapés .....	36, 41
Heures de délégation .....	6, 7, 8, 9, 17
Heures supplémentaires .....	41, 49, 51, 52, 53
Horaires de travail .....	10, 50, 55
Hygiène et sécurité .....	14

## I

Incapacité permanente partielle .....	23
Incapacité temporaire totale .....	27
Indemnité compensatrice rendement .....	55
Indemnité d'intempérie .....	23
Indemnité de congés payés .....	19
Indemnité de jours fériés .....	19
Indemnité de licenciement .....	36
Indemnité de mise à la retraite .....	34
Indemnité de panier .....	9, 22
Indemnité d'intempérie .....	21, 47
Indemnité kilométrique .....	9, 21, 22
Indemnité pour cessation d'activité .....	34
Indemnité travaux pénibles .....	41
Indemnité travaux salissants .....	41
Indemnités journalières .....	31, 32
Intempérie .....	17, 20, 21, 22, 51
Intempérie collective .....	51
Invalité .....	21, 23, 27, 28, 30, 31, 32, 48

## J

Jeunes ouvriers .....	40
Jours de repos compensateur .....	51
Jours fériés .....	13, 17, 19, 20, 41, 46, 47, 48, 49, 52
Jours supplémentaires de congé .....	18
Justification .....	17

## L

Liberté syndicale .....	6
Licenciement .....	11, 12, 17, 35, 36
Litige .....	39
Lunette .....	14

## M

Maintien sous les drapeaux .....	11
Maître-bûcheron .....	38, 39

Maladie .....	12, 13, 17, 31, 32, 36, 52, 56
Maladie professionnelle .....	11, 13, 19, 30, 32, 52, 56
Mandat électif .....	17, 20
Mariage .....	19
Maternité .....	11
Médecine du Travail .....	15, 17, 20
Mise à la retraite .....	34
Mise à pied .....	35

## N

Naissance .....	19
Nettoisement en conditions difficiles .....	41

## O

Outillage .....	22, 23
Ouvriers de plus de 55 ans .....	31, 32
Ouvriers étrangers .....	2
Ouvriers permanents .....	10

## P

Panier .....	16, 22
Pension .....	23, 31
Péréquation .....	8, 9
Période de référence .....	13, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 56
Période de référence des congés .....	18, 19
Période d'essai .....	10, 36
Perte de salaire .....	6
Planification des congés .....	53
Pointage .....	50
Pointage des heures .....	43
Préavis .....	3, 10, 36
Présélection militaire .....	19
Prévoyance .....	25
Prime annuelle .....	13
Prime d'ancienneté .....	19, 24
Prime de pointage .....	44, 51
Priorité d'embauche .....	12
Prix de l'heure au rendement .....	55
Produit fini .....	39

## Q

Qualification .....	13, 15, 16, 39, 40, 48
---------------------	------------------------

## R

Ramassage de déchets .....	41
Rappel sous les drapeaux .....	11, 17
Rechute d'accident .....	19, 31
Réduction d'emplois .....	36
Réduction et l'aménagement du temps de travail .....	45
Réintégration .....	11, 12
Rémunération .....	6
Rente de conjoint .....	30
Rente temporaire d'éducation .....	30
Repos compensateur de remplacement .....	47, 53
Repos de remplacement .....	52



Représentants syndicaux .....	9
Retraite.....	24, 26, 30, 34
Retraite complémentaire .....	24
Révision .....	3
Rupture du contrat .....	26, 52

---

## S

Salaire horaire .....	39, 40, 41, 43, 44, 56
Salaire Plancher au rendement .....	55
Salaires féminins .....	13
Salariés de plus de 55 ans .....	55
Sanction .....	35
Sapins de Noël.....	41
Scie à moteur .....	22, 39, 40
Service national .....	12, 25
Smabi .....	6, 7, 8, 15, 16, 19, 20, 40, 47
Smabi exp .....	39, 40
Sous-traitants.....	13
Stage de perfectionnement.....	38
Stage de réadaptation .....	11
Suspension des garanties .....	26

Suspension du contrat.....	63
	11

---

## T

Temps partiel.....	45, 47, 48
Traitements agropharmaceutiques .....	41
Traitements phytosanitaires.....	15
Trajet.....	11, 43, 50
Travail au rendement .....	54, 55
Travail de nuit.....	41
Travail effectif.....	22, 36
Travail isolé.....	14, 15
Travail temporaire.....	13
Travaux dans les forêts du Rhin.....	41
Travaux d'incinération .....	41
Trousse de secours .....	14
Tva .....	22

---

## V

Veuves .....	23
--------------	----