

***CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 DECEMBRE 1951***

***CONCERNANT LES EXPLOITATIONS FORESTIERES***

***DES DEPARTEMENTS DE LA SEINE-MARITIME ET DE L'EURE***

Les dispositions *en italique* ne sont pas étendues

Mise à jour septembre 2015

**AVENANT SALAIRE N° 108 du 27 mars 2015 étendu par arrêté ministériel du 28 août 2015**  
**Journal officiel du 08 septembre 2015**

<b>TABLE DES MATIERES</b>
---------------------------

Pages

<b>TITRE IER OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE Ier Champ d'application.....</b>	<b>5</b>
Article 1 <sup>er</sup> <i>Champ d'application professionnel</i> .....	5
Article 2 <i>Ouvriers étrangers</i> .....	6
Article 3 <i>Apprentis</i> .....	6
Article 4 <i>Incidence sur les contrats antérieurs</i> .....	6
Article 5 <i>Champ d'application territorial</i> .....	6
<b>CHAPITRE II Durée de la convention .....</b>	<b>6</b>
Article 6 <i>Durée, renouvellement, dénonciation</i> .....	6
Article 7 <i>Révision</i> .....	7
<b>CHAPITRE III Conciliation .....</b>	<b>7</b>
Article 8 <i>Procédure de conciliation</i> .....	7
<b>TITRE II DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT AU TEMPS .....</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE Ier Dispositions d'ordre général et permanent.....</b>	<b>7</b>
Article 9 <i>Liberté syndicale et d'opinion</i> .....	7
Article 10 <i>Délégué du personnel</i> .....	8
Article 11 <i>Commissions de forêt</i> .....	8
<b>CHAPITRE II Dispositions corrélatives à l'embauche.....</b>	<b>8</b>
Article 12 <i>Présentation d'un certificat de débauchage</i> .....	8
Article 13 <i>Absence, réembauchage</i> .....	8
Article 14 <i>Période d'essai</i> .....	9
Article 15 <i>Contrat de travail</i> .....	10
<b>CHAPITRE III Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi.....</b>	<b>10</b>
<b>Section 1 Classification des emplois.....</b>	<b>10</b>
Article 16 <i>Emploi et coefficient de base</i> .....	10
Article 17 <i>Classification hiérarchique</i> .....	10
<b>Section 2 Rémunération.....</b>	<b>11</b>
Article 18 (Avenant n° 69 du 17 octobre 1989) " <i>Rémunération des salariés payés au temps</i> .....	11
Article 19 <i>Application des articles 17 et 18</i> .....	11
Article 20 <i>Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi</i> .....	11
Article 21 <i>Salaires féminins</i> .....	11
Article 22 <i>Salaires des jeunes ouvriers</i> .....	11
Article 22 bis <i>Prime d'ancienneté</i> .....	12
Article 23 <i>Salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite</i> .....	12
(abrogé par avenant n° 35 du 9 novembre 1971).....	12
Article 24 <i>Paye</i> .....	12
Article 25 <i>Feuille de paye</i> .....	12
<b>Section 3 .....</b>	<b>12</b>
Article 26 (Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) " <i>Ouvriers des scieries agricoles</i> " .....	12
<b>Section 4 Durée du travail - Absences .....</b>	<b>13</b>
Article 27 <i>Durée du travail - Absences</i> .....	13
(Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) " <i>Article 27bis Garantie de l'emploi</i> " .....	13
Article 28 <i>Heures supplémentaires</i> .....	13
Article 29 <i>Repos hebdomadaire</i> .....	13
Article 30 <i>Absences</i> .....	13
Article 31 <i>Suspension du contrat de travail</i> .....	14
(Avenant n° 50 du 28 avril 1978) " <i>Article 31 bis Garantie de ressources en cas de maladie ou accident</i> .....	14
<b>Section 5 Logement - Déplacements .....</b>	<b>14</b>
Article 32 <i>Logement</i> .....	14
Article 33 <i>Logement temporaire hors du domicile habituel</i> .....	14
Article 34 <i>Déplacements</i> .....	14
Article 34 bis <i>Prime de panier</i> .....	15

Article 35 <i>Déménagement</i> .....	3
<b>Section 6 Congés</b> .....	<b>15</b>
Article 36 <i>Congés payés</i> .....	15
Article 37 <i>Congé 1<sup>er</sup> mai</i> .....	15
Article 38 <i>Jours chômés et payés</i> .....	15
(Avenant n° 27 du 7 juillet 1969) "Article 38 bis .....	16
<b>Section 7 Conditions particulières de travail</b> .....	<b>16</b>
Article 39 <i>Travail des femmes et des jeunes</i> .....	16
Article 40 <i>Hygiène et sécurité des travailleurs</i> .....	16
<b>Section 8 Repos des femmes en couche</b> .....	<b>16</b>
Article 41 <i>Interdiction d'emploi</i> .....	16
Article 42 <i>Garantie d'emploi en cas de maternité</i> .....	17
Article 43 <i>Allocation de maternité</i> .....	17
<b>Section 9</b> .....	<b>18</b>
Article 44 <i>Formation professionnelle et apprentissage</i> .....	18
<b>Section 10 Dispositions corrélatives à la résiliation du contrat de travail</b> .....	<b>18</b>
Article 45 <i>Délai congé</i> .....	18
(Avenant n° 24 du 9 février 1968) "Article 45 bis <i>Indemnité de licenciement</i> .....	19
Article 46 <i>Attestation de travail</i> .....	19
Article 47 <i>Certificat de travail</i> .....	19
<b>CHAPITRE IV Application des lois sociales</b> .....	<b>19</b>
Article 48 <i>Application des lois sociales</i> .....	19
<b>(Avenant n° 21 du 16 juin 1967) "CHAPITRE V</b> .....	<b>19</b>
Article 48-1 <i>Retraite complémentaire</i> .....	19
<b>TITRE III DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT AUX PIECES</b>	<b>21</b>
<b>CHAPITRE Ier Dispositions préliminaires</b> .....	<b>21</b>
Article 49 <i>Dispositions préliminaires</i> .....	21
<b>CHAPITRE II Conditions générales de travail</b> .....	<b>21</b>
Article 50 <i>Contrat de travail</i> .....	21
Article 51 <i>Façonnage des grumes d'œuvre</i> .....	21
Article 52 <i>Façonnage des bois de feu</i> .....	21
Article 53 <i>Façonnage des bois d'industrie</i> .....	22
Article 54 <i>Façonnage des poteaux de ligne</i> .....	22
Article 55 <i>Sciage de long</i> .....	22
Article 56 <i>Toise</i> .....	22
<b>CHAPITRE III Dispositions corrélatives à l'emploi</b> .....	<b>22</b>
<b>Section 1 Classification des emplois</b> .....	<b>22</b>
Article 57 .....	22
<b>Section 2 Rémunérations</b> .....	<b>23</b>
Article 58 <i>Salaires des ouvriers à la tâche</i> .....	23
Article 59 <i>Salaires des ouvriers détournés exceptionnellement de leur travail</i> .....	23
(Avenant n° 41 du 7 mai 1973) "Article 59 bis <i>Chargement sur camion des bois de chauffage et de trituration</i> .....	23
Article 60 <i>Salaire des femmes, des jeunes et des ouvriers à capacité professionnelle réduite</i> .....	23
Article 61 <i>Paie</i> .....	23
<b>Section 3 Primes et avantages</b> .....	<b>23</b>
Article 62 <i>Plus values</i> .....	23
Article 63 <i>Prime d'outillage</i> .....	24
(Avenant n° 30 du 21 septembre 1970) "Article 63 bis <i>Prime de panier</i> .....	24
(Avenant n° 30 du 21 septembre 1970) "Article 63 ter <i>Prime d'intempéries et visite médicale du travail</i> .....	24
Article 64 <i>Prime de brûlage de branches</i> .....	24
(Avenant n° 45 du 14 avril 1975) "Article 64 bis <i>Montage des câbles</i> .....	24
Article 65 <i>Bois abandonné, chauffage</i> .....	24
Article 66 <i>Primes pour travaux dangereux et insalubres</i> .....	25
<b>Section 4 Congés</b> .....	<b>25</b>
Article 67 <i>Congés annuels payés</i> .....	25
Article 68 <i>Congés du 1<sup>er</sup> mai</i> .....	25

Article 69 <i>Jours fériés</i> .....	4
<b>Section 5 Conditions de travail</b> .....	<b>26</b>
Article 70 <i>Hygiène et sécurité des travailleurs</i> .....	26
<b>Section 6 Sous-traitants</b> .....	<b>26</b>
Article 71 <i>Sous-traitants</i> .....	26
<b>(Avenant n° 8 du 20 septembre 1957) "Section 6 bis Dispositions diverses</b> .....	<b>26</b>
Article 71 a <i>Dispositions diverses</i> .....	26
<b>Section 7 Dépôt de la convention</b> .....	<b>27</b>
Article 72 <i>Dépôt de la convention</i> .....	27
<b>« ANNEXE I SALAIRE DES OUVRIERS D'EXPLOITATION FORESTIERE</b> .....	<b>28</b>
<b>ANNEXES II ET III BULLETINS DE SALAIRE</b> .....	<b>28</b>
<b>« ANNEXE IV TARIFS MINIMA DES TRAVAUX DE BUCHERONNAGE</b> .....	<b>30</b>
<b>"ANNEXE V CONTRAT DE BUCHERONNAGE A LA TACHE</b> .....	<b>32</b>
<b>"ANNEXE VI ACCORD REGIONAL DU 10 SEPTEMBRE 2009 SUR UNE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE EN AGRICULTURE</b> .....	<b>33</b>
<b>Étendu par arrêté ministériel du 14 janvier 2011 – (J.O du 21 janvier 2011)</b>	

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 DECEMBRE 1951 CONCERNANT  
LES EXPLOITATIONS FORESTIERES DES DEPARTEMENTS DE LA SEINE-  
MARITIME ET DE L'EURE**

Entre :

La chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs et industries connexes de Haute-Normandie,  
Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Eure,  
Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de Seine-Maritime,  
d'une part, et  
Le syndicat FGA-CFDT des salariés de la production agricole de l'Eure;  
Le syndicat FGA-CFDT des salariés des exploitations agricoles de la Seine-Maritime,  
L'union régionale des syndicats chrétiens CFTC de Haute-Normandie,  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles –fédération de l'agroalimentaire CFE/CGC,  
L'union départementale des syndicats CGT de l'Eure,  
L'union départementale des syndicats CGT de la Seine-Maritime,  
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (FNAF),  
L'union départementale des syndicats FO de l'Eure,  
L'union départementale des syndicats FO de la Seine-Maritime,  
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE Ier

Objet et validité de la convention

CHAPITRE Ier

Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

Champ d'application professionnel

La présente convention fixe les rapports entre employeur et salariés des exploitations forestières. L'exploitation forestière comprend les travaux manuels ou mécaniques d'abattage, de façonnage, de débitage, d'ébranchage, sciage, empilage, écorçage, carbonisation, lançage, schlittage, de transport et de chargement des bois, ainsi que les opérations accessoires qui en découlent lorsque ces travaux et opérations constituent l'activité exclusive ou principale du personnel d'exécution et sont effectués depuis la forêt jusqu'au lieu de livraison des produits forestiers à savoir :

- soit sur le parterre des coupes à exploiter ou en exploitation,
- soit à proximité sur les chantiers spécialement ouverts à titre temporaire en vue du groupage, de la préparation ou du débitage des produits desdites exploitations,
- soit sur les gares ou ports d'exploitation.

Les dispositions de cette convention s'appliquent également aux travaux mentionnés ci-dessus lorsqu'ils sont exécutés sur des terrains boisés dont la superficie d'un seul tenant, n'excède pas trois hectares ainsi qu'aux travaux se rapportant à des arbres plantés hors des bois, aux éclaircies faites dans les plantations de moins de vingt ans, aux coupes de bois effectuées pour son usage personnel par le propriétaire du sol ou par le fermier ou le métayer. Elles s'appliquent également aux ouvriers d'entretien de forêt.

Par contre, les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux travaux effectués dans les entreprises à caractère industriel (scieries fixes ou autres industries de transformations ou de débitage de produits forestiers).

## Article 2

### Ouvriers étrangers

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

## Article 3

### Apprentis

La présente convention n'est pas applicable aux apprentis liés à leur employeur par un contrat établi conformément aux dispositions de la loi du 18 janvier 1929 relative à l'apprentissage, modifiée et complétée par l'ordonnance du 24 octobre 1945 à l'exception cependant des dispositions particulières prévues à leur égard dans l'article 44.

## Article 4

### Incidence sur les contrats antérieurs

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

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

La classification hiérarchique que comporte la convention ne pourra entraîner pour les ouvriers payés au temps aucune diminution de leur coefficient hiérarchique.

## Article 5

### Champ d'application territorial

(Avenant n° 93 du 18 juin 2004) La présente convention est applicable sur tout le territoire des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure.

En ce qui concerne le département de l'Eure, la présente convention sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

## CHAPITRE II

### Durée de la convention

## Article 6

### Durée, renouvellement, dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée d'un an qui se renouvellera par tacite reconduction annuelle sauf dénonciation par l'une des parties.

Elle prend effet à compter du jour de sa signature.

La dénonciation de la présente convention ne pourra être faite que pendant la période du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> juillet avec préavis de trois mois. Elle devra être adressée par l'une des parties à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception et contenir les nouvelles propositions de la partie qui l'a dénoncée.

Les parties devront commencer à se réunir dans les quarante-cinq jours suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Au cas où une nouvelle convention ne serait pas conclue à la date d'effet de la dénonciation, l'ancienne convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

## Article 7

### Révision

La demande de révision, sauf en matière de salaires, ne sera recevable que pendant la période du 1er juillet au 30 septembre avec préavis d'un mois. Elle sera notifiée dans les mêmes conditions que la dénonciation.

Les parties devront se réunir dans le mois suivant la demande de la partie la plus diligente.

En matière de salaires, la révision pourra avoir lieu à la demande de l'une des parties lorsque le salaire minimum garanti sera modifié ou lorsque l'indice des prix de détail pour trente-six denrées alimentaires dans les grandes villes de province fera ressortir une variation égale ou supérieure à 5 %. Ces prix seront relevés dans le bulletin hebdomadaire des statistiques. Le point de départ sera l'indice publié relatif à décembre 1951.

## CHAPITRE III

### Conciliation

## Article 8

### Procédure de conciliation

(Avenant n° 51 du 19 mai 1978) "La commission des forêts prévue à l'article 11 ci-dessous joue le rôle de conciliation dans tous les conflits collectifs survenant entre les employeurs et les ouvriers dans la limite de la forêt ou du groupement de forêts qu'elle représente.

Les conflits collectifs de travail peuvent être soumis par les parties à la procédure réglementaire de conciliation prévue par le code du travail.

Les conflits particuliers pourront être soumis aux commissaires de forêts visés à l'article 11. Les frais de déplacement du commissaire ouvrier seront à la charge de la partie perdante.

Toutefois, les conflits individuels pourront être portés directement par les intéressés devant la juridiction compétente".

## TITRE II

### Dispositions applicables aux ouvriers travaillant au temps

## CHAPITRE Ier

### Dispositions d'ordre général et permanent

## Article 9

### Liberté syndicale et d'opinion

Les employeurs et salariés sont tenus de respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du Code du travail.

Les employeurs ne devront pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat dans leurs décisions concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement. L'appartenance ou non à une organisation syndicale ne peut avoir d'incidence sur les prix applicables en rémunération du travail.

Si un salarié conteste le motif de son congédiement comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, le différend sera soumis à la commission de forêt visée à l'article 11. Celle-ci devra statuer dans les quinze jours.

Cette intervention ne fait pas obstacle pour les parties au droit d'obtenir judiciairement la réparation du préjudice causé.

## Article 10

Délégué du personnel

Le statut des délégués du personnel est déterminé par les textes légaux en vigueur. Si l'élection est rendue impossible par suite de la nature du travail saisonnier, de la mobilité des chantiers et de l'instabilité des effectifs, les fonctions de délégués du personnel sont remplies par les délégués syndicaux ou à défaut, par les représentants ouvriers dans les conditions prévues à l'article 11.

## Article 11

Commissions de forêt

Dans chaque forêt ou groupement de forêts, il est créé une commission paritaire comprenant trois patrons et trois ouvriers.

Les employeurs seront désignés par la chambre syndicale des marchands de bois de l'Eure et de la Seine-Maritime.

Les ouvriers seront désignés par les syndicats ouvriers signataires de la présente convention. Au cas où ces syndicats n'auraient pas de représentant dans la forêt ou groupement de forêts considéré, les ouvriers éliront leur représentant. Ces derniers rempliront les fonctions de délégués du personnel dans tous les cas où ceux-ci n'ont pu être désignés par suite des conditions particulières prévues à l'article 10.

Ils sont notamment habilités pour présenter aux employeurs des réclamations individuelles qui n'auraient pu être directement satisfaites, relatives au tarif des salaires, à l'application de la présente convention et plus particulièrement des articles 8 - 9 - 10 - 56 - 62 - 66, du code du travail et autres lois ou règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité.

Chaque commission désignera ses commissaires de forêt (un patron, un ouvrier) chargés de régler les litiges particuliers.

Les frais de fonctionnement des commissions de forêt sont à la charge des organisations patronales.

Les commissions de forêt sont les suivantes :

- forêt d'EU
- forêt d'EAWY
- forêt VERTE et MUETTE
- forêt de ROUMARE
- forêt du TRAIT, MAULEVRIER et SAINT WANDRILLE
- forêt de BROTONNE
- forêt de LA LONDE et ROUVRAY
- forêt de LYONS (Seine-Maritime et Eure)

(Avenant n° 51 du 19 mai 1978) "La commission de forêt devra se réunir au minimum vingt jours avant le début des ventes. Au cas où il n'y aurait pas eu d'accord sur 90 % des coupes, une seconde réunion aura lieu obligatoirement. Celle-ci sera à la charge de chacune des deux parties".

## CHAPITRE II

Dispositions corrélatives à l'embauche

## Article 12

Présentation d'un certificat de débauchage

Tout employeur ne pourra embaucher un ouvrier que sur présentation par ce dernier d'un certificat de débauchage délivré par le précédent employeur ou d'un accord écrit de ce dernier.

## Article 13

Absence, réembauchage

Sous réserve que leur état physique leur permette de reprendre le travail, le réembauchage est de plein droit pour les hommes après une période militaire de réserve ou à la fin du service militaire dans les conditions prévues par le Code du travail et pour les femmes après l'expiration de la période de repos postnatal, à moins que l'exploitation ne soit terminée.



## Article 14

### Période d'essai (\*)

*Modifié par avenant N° 103 du 18 février 2011 [(A.E. du 15 mars 2012 – J.O. du 27 mars 2012)]*

Tout contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai, sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche.

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

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- deux mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- deux mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- trois mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés ;
- quatre mois pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- huit mois pour les cadres.

En tout état de cause, le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de la dite période d'essai.

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

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures, si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

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

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai.

## Article 15

Contrat de travail

Le contrat de travail peut être verbal, il commence à courir à partir du premier jour ouvrable qui suit l'expiration de la période d'essai.

## CHAPITRE III

Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi

## Section 1

Classification des emplois

## Article 16

Emploi et coefficient de base

L'emploi qui sert de base à la hiérarchie des emplois dans les exploitations forestières est celui du manoeuvre. Il est affecté du coefficient 100 et se définit comme suit :  
ouvrier n'ayant que des connaissances réduites, n'apportant que sa force physique et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.

## Article 17

Classification hiérarchique

Par rapport à l'emploi de manoeuvre défini à l'article 16, la hiérarchie des emplois forestiers s'établit comme suit :

(Avenant n° 74 du 21 octobre 1992) <b>"1° - Ouvriers des exploitations forestières :</b> Manoeuvre ayant moins de trois mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	<b>Coefficients</b> <b>100</b>
Manoeuvre ayant trois mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grume	<b>130</b>
Charbonnier en meules, conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes.	<b>155</b>
Elagueur botteur, ébrancheur d'arbres sur pied.	<b>165"</b>
<b>2° - Ouvriers d'entretien des forêts :</b> Ouvrier débutant (ouvrier à l'essai pendant le premier mois de travail).	<b>100</b>
Ouvrier non qualifié sans initiative.	<b>115</b>
Ouvrier ayant des connaissances professionnelles.	<b>120</b>
Ouvrier connaissant bien son métier, à qui on peut confier une responsabilité dans le travail	<b>130</b>
Ouvrier qualifié utilisant régulièrement des engins mécaniques à mains tels que : motoculteur, débroussailleuse, tronçonneuse, et en ayant la responsabilité.	<b>140</b>
Conducteur d'engins tels que : tracteur, camion.	<b>155</b>

## Section 2

Rémunération

## Article 18

(Avenant n° 69 du 17 octobre 1989) "Rémunération des salariés payés au temps  
(Avenant n° 72 du 16 octobre 1991) "Les salaires minima horaires des ouvriers d'exploitations forestières sont ceux figurant au tableau I (annexe à l'article 17 de la convention collective du 13 décembre 1951)".

## Article 19

Application des articles 17 et 18

Par application des articles 17 et 18 les différents salaires minima applicables sont ceux figurant dans le tableau I annexé à la présente convention.  
Les différents salaires horaires sont arrondis au franc le plus voisin. Le salaire des ouvriers non permanents seront majorés de 10 %.

## Article 20

Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi

Les salaires versés correspondront au salaire le plus élevé, soit au salaire habituel en cas de déclassement provisoire, soit au salaire afférent à l'emploi qui leur est temporairement confié en cas de surclassement.

## Article 21

Salaires féminins

A qualité professionnelle et à rendement égaux, les femmes percevront les mêmes salaires que les hommes.

## Article 22

Salaires des jeunes ouvriers

(Avenant n° 35 du 9 novembre 1971) "Les taux des salaires des travailleurs et travailleuses âgés de moins de dix-huit ans sont fixés comme suit, par rapport à ceux des travailleurs et travailleuses adultes de même catégorie professionnelle :

- de seize à dix-sept ans : 80 %,
- de dix-sept à dix-huit ans : 90 %.

L'abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle.

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

## Article 22 bis

Prime d'ancienneté

(Avenant n° 29 du 25 juin 1970) "Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoute une prime d'ancienneté dont le caractère est obligatoire et calculée suivant les taux ci-après applicables à la rémunération brute :

- 2 % après 5 ans de services continus dans l'entreprise ;
- 3 % après 7 ans de services continus dans l'entreprise ;
- 5 % après 10 ans de services continus dans l'entreprise.

N'interrompent pas la durée des services continus : les périodes de chômage occasionnées par les intempéries, les congés de maladie et accident, les rappels sous les drapeaux, les congés de maternité, les interruptions du contrat du fait de l'employeur.

Le décompte de la prime d'ancienneté doit figurer obligatoirement chaque mois sur le bulletin de paie".

## Article 23

Salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite

(abrogé par avenant n° 35 du 9 novembre 1971)

## Article 24

Paye

La paye se fera le premier et le quinze de chaque mois ou au départ de l'ouvrier si celui-ci quitte le chantier en cours de quinzaine. La paie devra être effectuée pendant les heures de travail. En aucun cas elle ne pourra avoir lieu un jour de repos.

## Article 25

Feuille de paye

Il est remis lors de chaque règlement à l'ouvrier une feuille de paye comportant outre la raison sociale de l'employeur, les nom et adresse de l'ouvrier, la période à laquelle se rapporte le règlement, le détail intégral du calcul du salaire, la qualification professionnelle de l'ouvrier avec coefficient s'il y a lieu ainsi que les retenues effectuées à quelque titre que ce soit.

Il est recommandé aux employeurs d'utiliser les modèles de bulletin de paie figurant aux tableaux annexes II et III à la présente convention.

## Section 3

## Article 26

(Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) "Ouvriers des scieries agricoles"

(Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) "Par dérogation aux articles 16, 17, 18, 19 et 22 bis ci-dessus, les ouvriers des scieries agricoles sont assimilés en ce qui concerne la classification des emplois et les salaires exclusivement, aux ouvriers des scieries à caractère industriel.

En ce qui concerne la durée du travail, celle-ci est réglementée par :

- les articles L 713-2 à L 713-7, L 713-9 à L 713-13, L 713-20 et 21, L 714-1 à L 714-6, L 719-1 du code rural (992 à 998 anciens) ;
- les dispositions du Livre II du code du travail, lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture, et les décrets pris en application des textes susvisés ;
- ainsi que par l'accord national du 23 décembre 1981 et l'ensemble de ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles".

## Section 4

Durée du travail - Absences

## Article 27

Durée du travail - Absences

(Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) "La durée du travail est réglementée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par les accords nationaux conventionnels visés à l'article 26".

(Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) "Article 27bis

Garantie de l'emploi"

(Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) "A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, les salariés permanents payés au temps bénéficient de la garantie de l'emploi sur la base de 151 heures 67 par mois.

Pour les salariés d'entretien, ayant un contrat de travail à durée indéterminée, la garantie de l'emploi ne peut être assurée que pour l'année budgétaire en cours.

En cas de licenciement, ces salariés conservent les droits qu'ils tiennent de leur contrat à durée indéterminée".

## Article 28

Heures supplémentaires

(Avenant n° 86 du 26 janvier 2001) "Les modalités de calcul et de paiement des heures supplémentaires sont fixées par la réglementation en vigueur et les règles spécifiques de l'accord national de 1981 modifié par ses avenants.

Toutefois la récupération des heures perdues par suite d'intempérie ou d'accident matériel pourra être effectuée dans les deux mois qui suivront l'interruption. Ces heures de récupération seront payées au tarif normal".

## Article 29

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, les ouvriers ont droit à un jour de repos à prendre en principe le dimanche. Les heures de travail effectuées les dimanche ou jours fériés seront payées sur le tarif normal majoré de 50 %. L'ouvrier ayant travaillé le dimanche ou un jour férié aura droit, sur sa demande, à un repos compensateur non payé égal au temps passé le dimanche ou le jour férié sans que ce droit lui enlève le bénéfice de la majoration de 50 % prévue ci-dessus.

## Article 30

Absences

Toute absence doit être exceptionnelle, sauf en cas de force majeure, le salarié doit prévenir son employeur et obtenir son accord 24 heures à l'avance.

En cas de maladie, l'employeur est prévenu par les soins du salarié.

Si le sixième jour, le salarié n'a pas donné motif de son absence, le contrat de travail peut être rompu. L'employeur ne peut s'opposer à l'absence d'un ouvrier régulièrement convoqué pour assister à une commission administrative ou professionnelle.

En tout état de cause, les journées d'absence ne sont pas payées, (Avenant n° 50 du 28 avril 1978) "sous réserve du respect des dispositions de l'article 31 bis ci-dessous".

Article 31  
Suspension du contrat de travail

Les absences justifiées résultant de maladie, maternité, accidents du travail, ainsi que les absences dues à des périodes militaires de réserve, grèves, lock-out ou incendie du chantier, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais simplement une suspension de durée variable mais ne pouvant en aucun cas dépasser six mois consécutifs.

Dans le cas où ces absences imposeraient, après avis des délégués du personnel le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être informés du caractère provisoire de leur emploi. Passé ce délai de six mois ci-dessus fixé, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué, la notification devra lui en être faite par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

(Avenant n° 100 du 13 novembre 2009) "Article 31 bis  
"Garantie de ressources en cas de maladie ou accident"

Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident sont régies par l'accord de prévoyance du 10 septembre 2009 dont le contenu figure en annexe VI de la convention. Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, à l'exclusion : - des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ; - des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles".

Section 5  
Logement - Déplacements

Article 32  
Logement

La rémunération des salariés logés donnera lieu à retenue dans les conditions ci- après :

**1) Logement vide et convenable :**

La retenue sera fixée en accord entre les parties, mais elle ne pourra en aucun cas être supérieure au montant du loyer calculé suivant les textes réglementaires.

**2) Chambre meublée :**

La retenue mensuelle fixée en accord entre les parties ne pourra être supérieure à six heures de travail de l'ouvrier au coefficient 100 tel que fixé à l'article 18.

Article 33  
Logement temporaire hors du domicile habituel

Les ouvriers en déplacement dans les conditions fixées à l'article 34 seront logés aux frais de l'employeur. Sur demande des ouvriers, dans chaque coupe ou à proximité, sera construit au moins un abri aux frais de l'employeur.

Article 34  
Déplacements

Les déplacements exceptionnels demandés par l'employeur et réalisés avec son accord seront à la charge de ce dernier.

(Avenant n° 27 du 7 juillet 1969) "Les salariés rémunérés au temps ont droit à une indemnité de transport, dès-lors qu'ils parcourent dans une journée pour se rendre de leur domicile au chantier et vice-versa plus de 15 kilomètres pour un trajet aller et retour".

(Avenant n° 37 du 21 février 1972) "Cette indemnité est égale à celle servie aux fonctionnaires utilisant leur vélomoteur pour les besoins du service qui est prévue à l'article 29 du décret n° 66-619 du 10 août 1966, par kilomètre parcouru à partir de seizième".

(Avenant n° 27 du 7 juillet 1969) "L'indemnité n'est pas due si le salarié est transporté aux frais de l'employeur".

## Article 34 bis

Prime de panier

(Avenant n° 37 du 21 février 1972) "Tout ouvrier d'entretien des forêts bénéficie, par journée complète de travail, d'une prime de panier dont le montant est égal à une heure normale de salaire de l'ouvrier classé au coefficient 100 dans la hiérarchie des catégories professionnelles tel qu'il résulte du tableau I (annexe I) à l'article 17 de la convention collective.

Cette prime est due chaque fois que le salarié prend son repas sur son lieu de travail".

## Article 35

Déménagement

Le transport de l'ouvrier ainsi que celui de son matériel ou de son mobilier tant à l'aller qu'au retour, est assuré par l'employeur lorsque l'intéressé embauché à son domicile, est obligé vu l'éloignement, d'aller loger en baraque ou au village proche de la coupe.

## Section 6

Congés

## Article 36

Congés payés

(Avenant n° 20 du 16 juin 1967) "La durée des congés payés annuels est fixée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif.

Elle est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de présence continue ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans, et de six jours après trente ans.

L'indemnité de congés payés est égale à un douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence (1er juin de l'année précédente - 31 mai de l'année suivante) sans qu'elle puisse être inférieure au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Cette indemnité est versée au salarié, au moment du départ en congés.

En aucun cas, elle ne devra être versée sous la forme d'une majoration s'ajoutant à chaque paie au salaire".

## Article 37

Congé 1<sup>er</sup> mai

L'indemnité du 1er mai sera égale au salaire moyen journalier tel qu'il ressort de la dernière feuille de paie avec un minimum de huit heures au salaire de sa catégorie.

## Article 38

Jours chômés et payés

Pour tout jour de congé légalement chômé et payé, le salaire sera établi comme il est dit à l'article 37 ci-dessus.

(Avenant n° 14 du 9 octobre 1961) "Une indemnité correspondant à la rémunération de quatre jours fériés et s'élevant à (Avenant n° 15 du 8 octobre 1962) "1,66 %" des salaires payés à l'employé pendant l'année civile, sera versée par l'employeur avant le 31 décembre de chaque année ou à la cessation du contrat de travail si le salarié quitte l'exploitation avant le 31 décembre".

(Avenant n° 27 du 7 juillet 1969) "Article 38 bis

Des congés exceptionnels payés sont accordés sur justification aux salariés permanents dans les limites suivantes :

- Mariage du salarié : (Avenant n° 74 du 21 octobre 1992) "quatre jours" ;
- Mariage d'un enfant : un jour ;
- Décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant : deux jours ;
- Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ;
- Activité syndicale : un jour par an pour participer à une réunion syndicale".
- (Avenant n° 88 du 28 février 2002) "naissance et adoption : 3 jours".

## Section 7

### Conditions particulières de travail

#### Article 39

##### Travail des femmes et des jeunes

Aucune femme, aucun jeune travailleur de moins de seize ans ne pourront être embauchés en vue d'effectuer des travaux de force.

#### Article 40

##### Hygiène et sécurité des travailleurs

Les employeurs sont tenus d'observer la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité pour l'exécution des travaux qu'ils leur confient. Ils devront en particulier conserver les dispositifs de sécurité établis et fournis avec les diverses machines ou instruments et mettre leur personnel au courant des différents dangers auxquels il s'expose.

(Avenant n° 27 du 7 juillet 1969) "Les employeurs sont tenus de fournir à chacun de leurs salariés le matériel de protection nécessaire pour l'exécution des travaux dangereux.

Les employeurs fourniront à leur choix aux ouvriers d'entretien permanents soit :

- les vêtements de travail suivants : chapeau de pluie, ciré, cuissardes et bottes ;
- une prime mensuelle égale à 0,50 % du salaire brut leur permettant d'acquérir lesdits vêtements.

Pour les ouvriers d'entretien occupés occasionnellement en forêt, au cours des intempéries, l'employeur fournira les vêtements sus indiqués".

## Section 8

### Repos des femmes en couche

#### Article 41

##### Interdiction d'emploi

Les travailleuses ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.



## Article 42

Garantie d'emploi en cas de maternité**(Avenant n° 24 du 9 février 1968) "1) Protection contre le licenciement.**

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe 3 ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

**2) Durée de suspension du contrat de travail.**

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

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

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

**3) Interdiction absolue de licenciement.**

La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1 ci-dessus, ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe 2 ci-dessus.

**4) Garantie d'emploi - droit de réembauchage.**

A l'expiration du délai de huit semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

**5) Sanctions civiles.**

Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

L'inobservation par l'employeur des dispositions des paragraphes 1, 2, 3 et 4 peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré".

## Article 43

Allocation de maternité

Pendant la période maxima de quatorze semaines visée au premier alinéa de l'article précédent, les salariées en cause ont droit aux allocations de maternité sous réserve de cesser tout travail salarié pendant la période d'indemnisation.

## Section 9

## Article 44

Formation professionnelle et apprentissage

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

## Section 10

Dispositions corrélatives à la résiliation du contrat de travail

## Article 45

Délai congé

(Avenant n° 24 du 9 février 1968) "La durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- à huit jours pour les ouvriers permanents payés à la journée ou à la semaine,
- un mois pour les ouvriers payés au mois.

Toutefois, aucun salarié ne pourra être licencié qu'après un préavis d'un mois, s'il justifie chez son employeur d'une ancienneté de services de six mois continus.

D'autre part, tout travailleur salarié qui est licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf faute grave, au choix de l'employeur :

- soit à un délai congé de deux mois,
- soit à un délai congé d'un mois accompagné d'une indemnité spéciale de préavis, calculée sur la base de dix heures de salaire, soit de un vingtième de mois par année de service dans l'exploitation.

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

Pour déterminer si un salarié a ou non la durée d'ancienneté requise pour bénéficier du délai congé de deux mois, il n'est pas tenu compte des périodes au cours desquelles son contrat de travail était légalement suspendu, mais ces périodes n'interrompent pas l'ancienneté.

La durée du préavis réciproque est fixée à trois mois pour le personnel d'encadrement (contremaître travaillant, régisseur etc...).

Le délai congé ou préavis doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. L'option entre l'octroi de deux mois de préavis, ou d'un mois de préavis accompagné d'une indemnité spéciale de préavis devra être précisée à cette occasion".

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter une journée en accord avec l'employeur si le préavis est de huit jours et trois jours si le préavis est de un mois. Cette absence ne donne pas lieu à réduction de salaire si l'ouvrier a au moins trois mois de présence dans l'exploitation.

L'ouvrier logé dans une maison constituant un accessoire au contrat de louage de services qui donne un préavis de un mois à son employeur doit libérer la maison qu'il occupe à l'expiration du préavis.

L'employeur qui licencie un ouvrier logé dans les mêmes conditions ne pourra exiger la libération de la maison avant quatre mois à dater de l'expiration du contrat de travail.

Toutefois, si l'employeur donne un préavis de cinq mois à son ouvrier, celui-ci devra libérer la maison à l'expiration du contrat de travail. Pendant la durée de ce préavis le salarié est autorisé à s'absenter sept jours. Ces sept jours devront être pris moitié au choix du salarié, moitié au choix de l'employeur.

Le préavis peut être supprimé en cas de faute grave, notamment ivresse répétée pendant le travail ou actes délictueux.

## Article 45 bis

Indemnité de licenciement

Modifié par avenant N° 103 DU 18 FEVRIER 2011 [(A.E. du 15 mars 2012 – J.O. du 27 mars 2012)]

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

Cette indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis ».

## Article 46

Attestation de travail

A la demande des ouvriers quittant leur emploi volontairement ou par congédiement, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation pour leur permettre de trouver du travail. L'attestation devra mentionner la date à laquelle l'ouvrier sera libre.

## Article 47

Certificat de travail

A la demande de tout salarié quittant son emploi, un certificat de travail lui sera remis par son employeur. Tout employeur est tenu de délivrer à son personnel les certificats réclamés par les caisses de mutualité sociale agricole.

## CHAPITRE IV

Application des lois sociales

## Article 48

Application des lois sociales

Les employeurs et salariés appliqueront strictement et de bonne foi toutes les lois sociales applicables à l'agriculture.

## (Avenant n° 21 du 16 juin 1967) "CHAPITRE V

## Article 48-1

Retraite complémentaire

(Avenant n° 93 du 18 juin 2004) A - Salariés des entreprises du département de la Seine-Maritime et de la forêt de Lyons (Eure)

## 1° Affiliation à un régime de retraite complémentaire

Tous les salariés, visés aux articles 1 et 2 de la présente convention, seront affiliés à la caisse de retraite interentreprises agricoles –institution de retraites complémentaires agricoles (CRIA, dont le

siège est à Boulogne (92) au sein du Groupe IONIS, 50, route de la Reine, B.P. 85, 92105 Boulogne Billancourt).

Toutefois, le personnel des scieries agricoles visé par la présente convention nationale de retraite et de prévoyance du 21 février 1962, étendue par arrêté ministériel du 24 août 1962, est exclu de ces dispositions.

#### 2° Taux des cotisations

Le taux et la répartition des cotisations sont définis par la convention collective nationale relative à la retraite complémentaire des salariés de l'agriculture du 24 mars 1971, modifiée par ses avenants.

#### 3° Assiette des cotisations

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute perçue par les salariés, déduction faite de l'abattement de 10 % pour frais professionnels et de l'indemnité pour frais de mécanisation, en ce qui concerne les ouvriers à la tâche, dans la limite des plafonds d'assurances sociales agricoles pour les ouvriers forestiers.

#### 4° Clauses transitoires

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties au présent avenant qui, antérieurement à la conclusion de celui-ci avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture, autre que celui sus-indiqué, pourront continuer à être affilié audit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné.

La même faculté est laissée sous la même réserve aux employeurs non adhérents de l'une des organisations signataires, qui se sont affiliés avant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant à un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture, autre que celui désigné ci-dessus.

### B - Salariés des entreprises du département de l'Eure, à l'exclusion de la forêt de Lyons

#### 1° Champ d'application

Tous les salariés, visés aux articles 1 et 2 de la présente convention, seront affiliés à la CAMARCA – institution de retraite complémentaire agricole (dont le siège est à Paris (75) au sein du Groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08).

Toutefois, le personnel des scieries agricoles visé par la présente convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 21 février 1962, étendue par arrêté ministériel du 24 août 1962, est exclu de ces dispositions.

#### 2° Cotisations

Le taux et la répartition des cotisations sont définis par la convention collective nationale relative à la retraite complémentaire des salariés de l'agriculture du 24 mars 1971, modifiée par ses avenants.

#### 3° Clauses transitoires

Par exception aux dispositions du 1° du présent article, tout employeur qui, antérieurement au 24 janvier 1968 avait adhéré pour tout ou partie de son personnel forestier ou non forestier à une institution de retraite autre que celle mentionnée audit article a la faculté de maintenir l'affiliation de son personnel à cette institution, sous réserve que l'institution garantisse des avantages au moins équivalents à ceux de la C.A.M.A.R.C.A.

(Avenant n° 95 du 27 octobre 2004) "C - Entreprises nouvelles :

Cependant, en application de l'accord du 10 février 2001, relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, les exploitations et entreprises agricoles nouvelles des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure créées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 doivent affilier obligatoirement leurs salariés cadres et non-cadres à la CAMARCA (régime ARRCO) et leurs salariés cadres à la CRCCA (régime AGIRC), à l'exclusion de toutes autres institutions".

## TITRE III

Dispositions applicables aux ouvriers travaillant aux pièces

## CHAPITRE Ier

Dispositions préliminaires

## Article 49

Dispositions préliminaires

Les articles précédents s'appliquent aux ouvriers travaillant à la tâche à l'exception des articles 14 à 24, 26 à 32, 36 à 38, 40 à 45.

## CHAPITRE II

Conditions générales de travail

## Article 50

Contrat de travail

Les ouvriers travaillant aux pièces ont en principe pour seule obligation celle d'exécuter correctement, à la cadence et dans le temps convenus, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

Ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour faute grave telle que vol, malfaçons volontaires ou répétées, abattage ou mutilation de réserves ou lorsque les délais d'exploitation ne pourront être respectés par l'ouvrier.

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

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

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

## Article 51

Façonnage des grumes d'œuvre

Cette opération comprend l'abattage, l'ébranchage, le repage de l'ergot d'abattage sur la souche et sur la bille, la découpe fin de bout, la purge au pied (s'il y a lieu). L'abattage doit être fait ras de terre, l'ébranchage doit, sauf impossibilité matérielle, être fait ras de tige.

Pour les résineux, cette opération comporte toujours en outre, le brûlage des branches, ainsi que l'écorçage s'il y a lieu.

## Article 52

Façonnage des bois de feu

Cette opération comprend : l'abattage des brins ou l'ébranchage des grumes d'œuvre, le tronçonnage, la fente s'il y a lieu des bûches de plus de 15 cm de diamètre et l'enstérage. Les salaires de façonnage du bois de feu varient dans les coupes de taillis sous futaies, suivant la densité du peuplement.

Cette densité est obtenue en divisant le nombre total des stères de bois d'industrie (ou de mines) et de bois de feu marchand (charbonnette comprise) produit dans la coupe (grumes d'œuvre exclues) par le nombre d'hectares de ladite coupe.

Pour la détermination du nombre total de stères, on applique forfaitairement au bois d'industrie (ou de mines) un coefficient de 1,6 stère par mètre cube.

Dans les taillis sous futaie, les houppiers des grumes d'œuvre ainsi que les petites futaies transformées en bois d'industrie, de mine ou de feu, entrent dans le calcul de la densité lorsque le même bûcheron façonne le tout.

Ils bénéficient dans ce cas des mêmes coefficients.

Lorsque le bûcheron ne façonne que les taillis, les houppiers ne sont pas compris dans le calcul de la densité à l'hectare.

Le façonnage des taillis déjà abattus ou des houppiers déjà détachés de l'arbre subit une réduction de 20 %.

#### Article 53

##### Façonnage des bois d'industrie

Cette opération comprend : l'abattage, l'ébranchage, l'écorçage, le rainage s'il y a lieu, le tronçonnage, l'arrasage de noeuds et l'empilage par catégorie.

#### Article 54

##### Façonnage des poteaux de ligne

Cette opération comprend l'abattage, l'ébranchage et arrasage des noeuds, le brûlage des branches, le tronçonnage et le relevage (isolement du sol), la purge au pied, la découpe en fin de bout, l'écorçage.

#### Article 55

##### Sciage de long

Le sciage de long comprend le tronçonnage des grumes, l'équarrissage, le sciage, le parage et la mise en grilles.

#### Article 56

##### Toise

A la demande d'un ou de plusieurs ouvriers, l'exploitant devra faire part du résultat de son toisé. La réponse ouvrière devra être donnée dans les 48 heures. En cas de contestation, le litige sera soumis à la commission de forêt visée à l'article 11 qui devra statuer dans les plus courts délais.

Les grumes ne pourront être enlevées qu'après accord des deux parties ou après décision de la commission de forêt en cas de contestation.

### CHAPITRE III

#### Dispositions corrélatives à l'emploi

##### Section 1

##### Classification des emplois

#### Article 57

Par suite de la nature du travail qui est rémunéré à la tâche, il n'est pas possible de prévoir la fixation de coefficients hiérarchiques.

Section 2  
Rémunérations

Article 58

Salaires des ouvriers à la tâche

Les salaires des ouvriers payés à la tâche figurent à l'annexe IV de la présente convention.

Article 59

Salaires des ouvriers détournés exceptionnellement de leur travail

Ce salaire est également fixé à l'annexe IV.

(Avenant n° 41 du 7 mai 1973) "

Article 59 bis

Chargement sur camion des bois de chauffage et de trituration

Avenant n° 108 du 27 mars 2015 Etendu par arrêté ministériel du 28 août 2015 - JO du 08 septembre 2015

*Il est attribué un supplément de « 1,69 € » au stère pour les bois de chauffage et de trituration pris en tas, non en stère sur coupe, transportés en bordure de route par les débardeurs, qui sont chargés sur les camions par les bûcherons et les débardeurs".*

Article 60

Salaires des femmes, des jeunes et des ouvriers à capacité professionnelle réduite

Les travaux étant rémunérés à la tâche, les salaires visés ci-dessus sont fonction du travail effectué.

Article 61

Paie

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

Des acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine à moins que l'ouvrier y renonce.

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit au domicile de l'ouvrier, soit par la poste, soit par une caisse publique.

Section 3

Primes et avantages

Article 62

Plus values

(Avenant n° 8 du 20 septembre 1957) "Les commissions de forêts, ou le cas échéant les commissaires de forêts visés à l'article 11 seront spécialement chargés de fixer pour les coupes mises en exploitation les plus values à appliquer en tenant compte d'une part, des difficultés générales que présentent ces coupes et d'autre part, des difficultés exceptionnelles de brûlage.

Les pourcentages seront indiqués séparément mais s'appliqueront au même salaire de base.

Le bulletin de paie devra faire ressortir la partie des plus values concernant le brûlage".

(Avenant n° 1 du 10 février 1956) "L'indemnité forfaitaire de visite éventuelle des coupes par le commissaire ouvrier sera fixée par la commission de forêt lors de sa réunion".

(Avenant n° 51 du 19 mai 1978) "Pour les coupes effectuées dans des massifs dont la commission de forêts ne sera pas réunie ou pour les coupes dont les plus values n'ont pu être fixées par les membres de la commission de forêts, il y aura obligatoirement au moment de l'embauche établissement d'un

contrat de travail écrit conforme au modèle fixé à l'annexe IV de la présente convention et qui prescrira exactement le montant de la plus value.

Toutefois, en l'absence de réunion de la commission de forêts, les plus values éventuelles seront discutées entre les parties et figureront obligatoirement au contrat visé à l'annexe IV.

La plus value des coupes donnant lieu à établissement d'un contrat écrit ne pourra être inférieure à la proposition faite par la délégation patronale devant la commission de forêts".

#### Article 63

##### Prime d'outillage

Les ouvriers forestiers fournissent la totalité de l'outillage nécessaire à l'exercice de leur métier. A titre d'indemnité d'usure et d'entretien il leur est alloué forfaitairement 2 % sur leur salaire brut.

(Avenant n° 30 du 21 septembre 1970) "Article 63 bis

##### Prime de panier

Les ouvriers forestiers bénéficient d'une prime de panier dont le montant est égal à 4,38 % de leur salaire brut".

(Avenant n° 30 du 21 septembre 1970) "Article 63 ter

##### Prime d'intempéries et visite médicale du travail

Les ouvriers forestiers bénéficient d'une indemnité d'intempéries et de visite médicale du travail dont le montant est égal à (Avenant n° 65 du 18 novembre 1986) 4,46 % de leur salaire brut.

#### Article 64

##### Prime de brûlage de branches

(Avenant n° 45 du 14 avril 1975) "Dans les coupes feuillues où l'incinération des ramilles est exigée, le salaire du façonnage des stères (bois de feu et d'industrie) est majoré d'une somme égale à 10 % du salaire de base du façonnage du bois de feu en 1 mètre, et à 15 % du salaire de base des mètres cubes des grumes destinées aux industries à pâtes ou de trituration".

Dans les coupes de résineux où le brûlage des branches est toujours obligatoire, ce travail ne donne lieu à aucune majoration. Les salaires fixés par la présente convention sont toujours établis compte tenu de cette opération.

(Avenant n° 45 du 14 avril 1975) "

#### Article 64 bis

##### Montage des câbles

(Avenant n°108 du 27 mars 2015 Etendu par arrêté ministériel du 28 août 2015 - JO du 08 septembre 2015

(

*Il sera accordé une prime par arbre de circonférence au moins égal à 100 cm lorsque le bûcheron aura à monter un câble, l'échelle étant fournie par l'exploitant.*

*Le montant de cette prime sera modifié à chaque augmentation des salaires, d'un pourcentage équivalent à l'augmentation de ces derniers.*

*Elle est fixée à « 4,87 € ».*

#### Article 65

##### Bois abandonné, chauffage

Le bois mort, les souchons, le dépatage resteront à l'ouvrier suivant les usages locaux ; ce bois entrera en compte dans le pourcentage auquel il a droit et devra être obligatoirement mis en tas comptable pour pouvoir être évalué.



Ces bois devront avoir une longueur inférieure à 0,65 m sauf dans les pieds où cette longueur est réduite à 0,20 m.

Ces bois ne devront pas présenter de trace de sciage aux deux bouts.

Etant accordées pour les besoins personnels des intéressés, les quantités ne pourront en aucun cas dépasser les pourcentages locaux en vigueur :

- 6 % du chauffage dans les éclaircies, unités de produits, taillis sous futaies, encensements, petites secondaires,

- 10 % dans les extractions définitives et les grosses secondaires (plus de 2 m<sup>3</sup> au pied).

Au cas où le bois d'ouvrier n'atteindrait pas les pourcentages ci-dessus indiqués, l'ouvrier recevra le complément en bois de chauffage, façon non payée :

- 0,50 stère à la tonne de charbon de bois (dans la catégorie des bois carbonisés) ;

- pour les traversiers : copeaux pour les traverses faites à la hache.

Pour les traverses faites à la scie : l'employeur conservera les dosses et le traversier aura droit aux copeaux ; si le volume de ces derniers n'atteint pas 2 stères pour 110 traverses, il sera complété jusqu'à ce volume par du bois de chauffage façonné (façon non payée).

Ces bois ne pourront être enlevés qu'après reconnaissance et avec autorisation écrite de l'employeur fixant la quantité et prévoyant la date du transport.

L'ouvrier aura le droit de faire des fagots pour son usage personnel qui devront être enlevés dans les mêmes conditions.

#### Article 66

##### Primes pour travaux dangereux et insalubres

La prime est fixée par la commission de forêt dans les conditions prévues à l'article 62.

#### Section 4

##### Congés

#### Article 67

##### Congés annuels payés

Pour tenir compte du caractère saisonnier des travaux forestier conditionnés par les délais d'exploitation imposés, le climat et la montée de sève, les congés payés seront pris de préférence en morte saison (pendant la période de végétation active).

(Avenant n° 59 du 26 avril 1982) "Compte tenu également de ce caractère saisonnier, de la nature du travail qui est rémunéré à la tâche, et afin de respecter les articles L.223-11 et suivants du code du travail, l'indemnité de congés payés sera toujours versée par l'employeur quelles que soient la durée et les intermittences du travail et elle sera égale à 10,91 % du salaire brut perçu pendant la période de référence".

(Avenant n° 20 du 16 juin 1967) "Elle sera payée pour la date fixée pour la prise des congés payés dans l'entreprise ou lors du départ du salarié quittant son emploi".

#### Article 68

##### Congés du 1<sup>er</sup> mai

(Avenant n° 4 du 10 février 1956) "Etant donné le caractère saisonnier du travail et les changements fréquents de chantiers, le congé du 1er mai sera rémunéré dans les conditions suivantes :

lors de chaque règlement de chantier, l'exploitant versera une indemnité égale au 1/150 du salaire. Toutefois, si le chantier est en cours d'exploitation au 1er mai, le règlement de cette indemnité devra être effectué pour cette date d'après les salaires déjà versés".

## Article 69

Jours fériés

(Avenant n° 35 du 9 novembre 1971) "Lors de chaque règlement de chantier, l'exploitant versera une indemnité correspondant à la rémunération des jours fériés et égale à 1/50 du salaire. Les deux indemnités ci-dessus (1er mai et jours fériés) pourront être réglées globalement sur la base de (Avenant n° 47 du 8 octobre 1976) "3 %" du salaire".

## Section 5

Conditions de travail

## Article 70

(Avenant n°108 du 27 mars 2015 Etendu par arrêté ministériel du 28 août 2015 - JO du 08 septembre 2015

Hygiène et sécurité des travailleurs

*A la demande des ouvriers forestiers une boîte à pansements sera remise par l'employeur au responsable désigné par les ouvriers. Ce dépositaire sera responsable pécuniairement devant l'employeur.*

*Les employeurs sont tenus d'appliquer la réglementation en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.*

*Dans les coupes auprès desquelles il n'y a pas d'eau potable, l'employeur en assurera l'approvisionnement aux ouvriers résidant sur la coupe.*

*A défaut d'abri fourni par l'employeur, il est versé une indemnité forfaitaire de « 85,26€ » par abri construit par le bûcheron".*

## Section 6

Sous-traitants

## Article 71

Sous-traitants

Dans le cas où un entrepreneur ou tout autre tiers se substituerait à l'exploitant forestier, pour l'exploitation de produits dont ce dernier demeurerait propriétaire, cet exploitant resterait cependant, dans l'hypothèse de la faillite ou de la déconfiture de l'entrepreneur ou du tiers susvisé, garant vis-à-vis du personnel de l'application des lois sociales ainsi que du paiement des salaires, sauf si le sous-traitant est inscrit au registre du commerce ou des métiers et s'il est propriétaire d'un fonds de commerce.

(Avenant n° 8 du 20 septembre 1957) "Section 6 bis

Dispositions diverses

## Article 71

a

Dispositions diverses

Dans la limite d'une réunion annuelle et d'un maximum de 7 délégués, les frais de transport, le salaire perdu, les frais de séjour s'il y a lieu, des délégués ouvriers siégeant à la commission mixte, sont à la charge des organisations patronales.

Les organisations ouvrières détermineront d'un commun accord le nombre respectif de leurs délégués ; en tout état de cause, tous les syndicats ouvriers signataires de la convention seront représentés.

Pour les autres réunions, chaque organisation supportera les charges des ses représentants".

#### Section 7

#### Dépôt de la convention

#### Article 72

#### Dépôt de la convention

Le dépôt de la présente convention sera effectué au greffe de la justice de paix de Rouen 5ème canton.

Fait à ROUEN, le 13 décembre 1951

Suivent les signatures

## « ANNEXE I

**Salaire des ouvriers d'exploitation forestière****au 1er avril 2015**

(Avenant n° 108 du 27 mars 2015)

Etendu par arrêté ministériel du 28 août 2015 - JO du 08 septembre 2015

COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	9,62
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	9,89
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	10,97
165	Elagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	13,78

Au moment de l'augmentation du S.M.I.C., actualisation du coefficient 100 automatiquement.

**ANNEXES II et III****Bulletins de salaire**

Tableaux annexe II

(ouvriers payés au temps)

(ouvriers payés à la tâche)

Période du .....	Période du .....
Nom et prénoms.....	Nom et prénom.....
Adresse.....	Adresse.....
Cat. Prof.....N° Mle AS .....	Profession.....
Emploi .....	N° Mle AS .....
Salaire fixe .....	M3 à .....
journées à .....	M3 à .....
heures à .....	St à .....
H. Supplém à .....	St à .....
H. Supplém à .....	Pieds à .....
Avantages divers .....	Traits à.....
-----	Traits à .....
Salaire brut :	Congés payés .....
S.S. à déduire :	

Salaire net : Indemnité de transport Allocations familiales	-----	-	-----
Acomptes :	-----	-	-----
Net à payer :	-----	Salaire net :	-----
Cachet de l'Employeur	-----	Acomptes à déduire :	-----
		-	-----
		Net à payer :	-----
		-	-----
		Cachet de l'entreprise	-----
			Signature

**« ANNEXE IV  
Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage  
au 1<sup>er</sup> avril 2015**

(Avenant n° 108 du 27 mars 2015)

Etendu par arrêté ministériel du 28 août 2015 - JO du 08 septembre 2015

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	11,31
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	9,37
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,03
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	9,33
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grandis rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	11,80
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	10,70
<b>Grumes</b>		
Dures et résineuses sauf pins <sup>(1)</sup> :		
Catégorie 1	le mètre cube	6,74
Catégorie 2	le mètre cube	7,61
Catégorie 3	le mètre cube	8,48
Catégorie 4	le mètre cube	9,37
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppiers	le mètre cube	6,14
Tendres	le mètre cube	6,38
Pins, non écorcés	le mètre cube	6,27
Résineux écorcés	le mètre cube	9,48
<b>Papeterie</b>		
Pins bruts	le stère	9,24
Sapins épicéas bruts	le stère	10,92
Pins écorcés forestièrement	le stère	15,80
Sapins épicéas écorcés forestièrement	le stère	21,59
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	le mètre cube	14,48
Pieux de clôture en chêne	la pièce	0,94
<b>Découpes <sup>(2)</sup></b>		
Jusqu'à 118	le trait	1,10
120 à 158	le trait	1,73
160 et plus	le trait	2,65
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	l'heure	10,32
Bûcheron employé au chargement des camions <sup>(3)</sup>	l'heure	10,32
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son	l'heure	12,03

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	le stère	14,33
101 à 125 stères	le stère	13,60
126 à 150 stères	le stère	13,26
151 à 175 stères	le stère	12,72
176 stères et plus	le stère	11,85
<p>(1) <b>Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage.</b>  <b>Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage.</b>            Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés.            Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>(2) Découpes :            – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ;            – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.</p> <p>(3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p> <p>(4) Exploitation des chablis            L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.            A défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4, selon les difficultés.            Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis.</p>		

(Avenant n° 84 du 10 mars 2000) "(4) - Exploitation des chablis

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

A défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou 4, selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte-tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis."

(Avenant n° 51 du 19 mai 1978)

"ANNEXE V

*Contrat de bûcheronnage à la tâche*

Désignation de la coupe :

Entre les soussignés :

- d'une part : (nom ou raison sociale de l'exploitant).....

- d'autre part : (nom du ou des bûcherons).....

Il a été convenu ce qui suit :

l'exploitation de la coupe..... de l'exercice.....

de la forêt de .....

sera effectuée aux conditions suivantes :

- plus value générale sur les salaires minima de base en vigueur .....%

Ces salaires seront révisés "en hausse ou en baisse" en fonction des nouveaux barèmes minima de base éventuellement établis entre temps.

FAIT à.....

Le.....

Signatures de chacune des parties précédées des mots manuscrits

- lu et approuvé -

Ce contrat est applicable pour les coupes dont aucune plus-value n'a été fixée par une commission de forêts.

En tout état de cause le pourcentage ou les salaires indiqués ci-dessus ne pourront être inférieurs à la proposition patronale à la commission de forêts concernée".

-----



## ANNEXE VI

**Accord régional du 10 septembre 2009  
sur une prévoyance complémentaire en agriculture  
pour les salariés des exploitations forestières des départements  
de la Seine-Maritime et de l'Eure (\*)**

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs, industries connexes de Haute-Normandie ;
- Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Eure ;
- Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de Seine-Maritime ;

d'une part, et

- La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (FNAF) ;
- L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;
- L'union régionale des syndicats CFTC-AGRI de Haute-Normandie ;
- La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière ;
- Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles - SNCEA/CFE-CGC ;

d'autre part,

ont convenu de créer un régime de prévoyance - incapacité - invalidité - décès.

Champ d'application

(modifié par avenant n° 107 du 17 janvier 2014 étendu par arrêté ministériel du 18 septembre 2014\*)

Le présent accord s'applique sur les départements de la Seine-Maritime et de l'Eure :

- aux salariés relevant du champ d'application de l'accord régional du 10 septembre 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés des exploitations forestières des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure,
- et aux employeurs des exploitations forestières relevant du champ d'application de la convention précitée des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure.

Salariés bénéficiaires

(ajouté par avenant n° 107 du 17 janvier 2014 étendu par arrêté ministériel du 18 septembre 2014)

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié, quelle que soit leur ancienneté pour les garanties « Décès » et ayant six mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise pour les garanties « Arrêt de Travail », relevant du champ d'application du présent accord.

L'ancienneté, lorsqu'elle est requise, est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

**\*Les modifications apportées par l'avenant N° 107 du 17 janvier 2014 entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires, à l'exception de celles relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2015.**

### Garantie Incapacité

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Le salarié bénéficiera d'une garantie de salaire égale à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté :

- 100 jours entre 6 mois et 18 ans d'ancienneté,
- 140 jours entre 18 et 31 ans d'ancienneté,
- 160 jours au-delà de 31 ans d'ancienneté.

**Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet et, à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.**

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

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

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

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

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

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

Les salariés ainsi rémunérés sont réputés remplis des droits qu'ils tiennent de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu applicable aux salariés de l'agriculture par la Loi du 30 décembre 1988, et de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

## **Garantie Incapacité Temporaire de Travail : Relais mensualisation**

A l'expiration des droits résultants du paragraphe ci-dessus jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient :

- d'une indemnité journalière égale à 15% du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation définie ci-dessus,
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

**En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.**

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

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

### Garantie Invalidité

(modifié par avenant n° 107 du 17 janvier 2014 étendu par arrêté ministériel du 18 septembre 2014)

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

- 15% du salaire mensuel brut de référence.

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

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

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

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

Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de ma moyenne mensuelle sur la base de 1/12<sup>ème</sup> de leur montant.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régime complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

○ **Plafond des prestations**

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100% du salaire net de référence qu'il percevait habituellement.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé percevait de la mutualité sociale agricole.

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

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

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

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle,
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Garantie décès

(modifié par avenant n° 107 du 17 janvier 2014 étendu par arrêté ministériel du 18 septembre 2014)

○ **Capital décès**

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

La présente garantie assure le versement, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un salarié à ses ayants droits y compris au titulaire d'un PACS, d'un capital de :

- 100% du salaire total perçu pendant les quatre trimestres civils précédents,
- plus 25% par enfant à charge.
- plus 50% pour le conjoint survivant ou le titulaire d'un PACS.

Concernant les salariés en activité : le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire perçu au titre des quatre trimestres civils précédents.

Concernant les salariés en arrêt de travail ou en mi-temps thérapeutique : le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire perçu au titre des quatre trimestres civils précédents, revalorisé entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

-Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires perçus multipliée par douze. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12ème de leur montant.

### Cotisation

(modifié par avenant n° 107 du 17 janvier 2014 étendu par arrêté ministériel du 18 septembre 2014)

La gestion du régime de prévoyance est assurée par la CRIA PREVOYANCE - **139-147 rue Paul Vaillant-Couturier – 92240 MALAKOFF**

## **1. Assiette**

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

## **2. Répartition des taux**

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de **0,84 %**, à raison de **0,50 %** pour les employeurs et **0,34 %** pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel de 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie,
- d'autre part de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation,

est à la charge exclusive de l'employeur.

## **3. Tableau récapitulatif**

GARANTIES	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
MAINTIEN DE SALAIRE	0.42 %	/	0.42 %
RELAIS MAINTIEN DE SALAIRE	/	0.16 %	0.16 %
INVALIDITÉ	0.06 %	0.06 %	0.12 %
DÉCÈS	0.02 %	0.12 %	0.14 %
<b>TOTAL</b>	<b>0.50 %</b>	<b>0.34 %</b>	<b>0.84 %</b>

Ces pourcentages sont applicables pour l'année 2014, sauf en cas de modifications des dispositions législatives ou de la réglementation de la Sécurité Sociale.

Les cotisations peuvent évoluer au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction des résultats du régime ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de **trois mois**, et après consultation des partenaires sociaux.

#### Suspension du contrat de travail

(Ajouté par avenant n° 107 du 17 janvier 2014 en cours d'extension)

#### Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties sont suspendues.

La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'Institution en soit informée dans un délai de trois mois suivant la reprise.

À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'Institution de la déclaration de l'Adhérent.

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

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu :

- Soit à un maintien total ou partiel de salaire,
- Soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

le bénéfice des garanties est maintenu au salarié.

Les cotisations sont dues en totalité (part patronale et part salariale) pendant toute la période de la suspension du contrat de travail indemnisé.

#### Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu :

- Soit au maintien total ou partiel de salaire,
- Soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence.

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

#### Portabilité

(ajouté par avenant n° 107 du 17 janvier 2014 étendu par arrêté ministériel du 18 septembre 2014)

Les salariés bénéficient, **à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015**, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

### Adhésion

Le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 :

- aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires, quelle que soit sa date d'extension ;
- et à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application si la date d'extension est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Si la date d'extension est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'accord s'imposera à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord pourra toutefois, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

En tout état de cause, les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes et dans les conditions prévues par l'accord technique fonctionnel sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestation.

Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à la CRIA PREVOYANCE.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenu(e)s d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties supérieures à celles définies dans l'accord.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance globalement de niveau inférieur à la date d'application du présent accord, disposent d'un délai maximum de 15 mois pour rejoindre le dispositif conventionnel établi par le présent accord et géré par la CRIA PREVOYANCE, afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance comportant des garanties supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance plus favorable à celui prévu par le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord

#### Clause de réexamen

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux en application de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.



### Accord de gestion spécifique

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord pourront faire l'objet d'un protocole de gestion séparé qui pourra définir entre l'organisme de prévoyance et les partenaires sociaux :

- la constitution d'un conseil paritaire de surveillance,
- les réunions et le rôle du conseil paritaire de surveillance,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées.
- l'élaboration et la communication de tableaux de bord sur le suivi du régime et des garanties prévues

### **Dépôt et extension**

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à ROUEN, le 10 septembre 2009

suivent les signatures

**(\*) Etendu par arrêté ministériel du 14 janvier 2011 – (J.O du 21 janvier 2011) sous la réserve suivante (article 1<sup>er</sup>) :**

*Les dispositions de l'accord régional du 10 septembre 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés des exploitations forestières des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application à l'exclusion du dernier alinéa du paragraphe « Garantie incapacité ». L'extension de ce texte est prononcée sous réserve de l'application, au paragraphe « Adhésion », des dispositions de l'article 7 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.*