

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DE L'ECONOMIE FORESTIERE FRIBOURGEOISE**

entre

**Forêt Fribourg  
&  
l'Association Romande des Entrepreneurs  
Forestiers (AREF)**

et

**Syna – le syndicat  
&  
l'Association du Personnel Forestier Fribourgeois  
(APFF)**

# TABLE DES MATIERES

<b>I.</b>	<b>Champ d'application</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>Droits et devoirs</b>	<b>4</b>
Art. 1	Conclusion du contrat	4
Art. 2	Contrat d'engagement	4
Art. 3	Examen médical	5
Art. 4	Protection de la santé des collaborateurs	5
Art. 5	Exercice de la fonction	5
Art. 6	Comportement au travail	5
Art. 7	Soin du matériel	5
Art. 8	Occupation accessoire	6
Art. 9	Formation et perfectionnement	6
<b>III.</b>	<b>Dispositions normatives du contrat de travail</b>	<b>6</b>
Art. 10	Durée du travail	6
Art. 11	Horaire annuel	7
Art. 12	Semaine de cinq jours	7
Art. 13	Heures supplémentaires	7
Art. 14	Compensation et rémunération des heures supplémentaires	7
Art. 15	Pauses	7
Art. 16	Jours fériés	7
Art. 17	Droit aux vacances	8
Art. 18	Réduction	8
Art. 19	Congés payés de courte durée	8
Art. 20	Congés non payés	9

Art. 21	Système salarial	9
Art. 22	Treizième salaire	9
Art. 23	Allocation pour enfants et allocations familiales	9
Art. 24	Cadeau jubilé	9
Art. 25	Frais et indemnité de déplacement	10
Art. 26	Indemnité de repas	10
Art. 27	Indemnité d'équipement	10
Art. 28	Licenciement : Résiliation du contrat de travail	10
Art. 29	Résiliation pour de justes motifs	11
Art. 30	Incapacité durable de travail	11
Art. 31	Charge publique	11
<b>IV.</b>	<b>Assurances sociales</b>	<b>11</b>
Art. 32	Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie et accident	11
Art. 33	Grossesse, maternité et congé paternité	12
Art. 34	Prévoyance professionnelle	12
Art. 35	Traitement en cas de service militaire ou de protection civile	12
<b>V.</b>	<b>Dispositions générales et finales</b>	<b>12</b>
Art. 36	Contributions aux frais d'exécution et de formation continue	12
Art. 37	Commission paritaire	13
Art. 38	Résolution des différends	14
Art. 39	Entrée en vigueur	14

*Dans le présent document, le genre masculin est utilisé relativement à toute personne physique aux seules fins de simplicité.*

## **I. CHAMP D'APPLICATION**

La présente convention collective de travail (CCT) s'applique à tous les employeurs, (entreprises et secteurs d'entreprises) qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux au service de la forêt y compris les travaux de déchetage dans le canton de Fribourg, ainsi qu'aux travailleurs occupés dans ces entreprises quel que soit leur taux d'activité. La CCT s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.

Le chef de l'entreprise, les membres de la famille directs de même que les actionnaires majoritaires ne sont pas soumis à titre personnel.

La présente CCT ne s'applique pas aux collaborateurs qui sont soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers) et au personnel employé par les communes.

Les apprenants ne sont pas soumis à la présente CCT de même que le personnel administratif.

### **Paix du travail**

Les employeurs et les travailleurs renoncent, pendant la durée de la présente CCT, à utiliser tous les moyens coercitifs tels que la grève, la cessation de travail, le lock-out, quel que soit le but poursuivi.

## **II. DROITS ET DEVOIRS**

### **a) de l'employeur**

#### **Art. 1 Conclusion du contrat**

Avec le contrat d'engagement, l'employeur remet au collaborateur un exemplaire papier ou électronique de la CCT et du cahier des charges. Il précise au collaborateur les conditions de couverture LPP et remet le règlement de la caisse de pension.

#### **Art. 2 Contrat d'engagement**

Art. 2.1 L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat écrit.

Art. 2.2 Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le temps d'essai est de trois mois.

Art. 2.3 Le contrat mentionne notamment :

- la fonction et le lieu de rattachement auxquels le collaborateur est engagé
- le taux d'activité
- la date de l'entrée en fonction
- la référence à la catégorie de salaire selon l'art. 21
- la durée du droit aux vacances pour l'année en cours
- la durée du temps d'essai
- l'affiliation à la prévoyance professionnelle (caisse de pension)

Art. 2.4 D'entente entre les deux parties, toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un nouveau contrat ou d'un avenant au contrat.

### **Art. 3 Examen médical**

L'engagement peut être subordonné au résultat d'un examen médical ordonné par l'employeur. Le candidat peut être engagé si le médecin confirme que son état de santé permet d'exercer l'activité prévue. Le coût de cet examen est pris en charge par l'employeur. Le candidat passe l'examen auprès du médecin-conseil de l'assurance perte de gains de l'employeur.

### **Art. 4 Protection de la santé des collaborateurs**

L'employeur, en collaboration avec son personnel, prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique du collaborateur selon les dispositions de l'art. 328 du Code des obligations (CO), de l'art. 82 de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et de l'art. 6 al. 3 de la Loi fédérale sur le travail (LTr).

L'employeur utilisera exclusivement des carburants respectueux de la santé des collaborateurs et de l'environnement (exemple : essence alkylée).

### **Art. 5 Exercice de la fonction**

Art. 5.1 Le collaborateur est tenu d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité, en faisant ce qui est conforme aux intérêts de l'employeur, et en s'abstenant de ce qui peut lui porter préjudice.

Art. 5.2 Il a le devoir de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction et touchant l'employeur ou des tiers.

Art. 5.3 Il doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.

### **Art. 6 Comportement au travail**

Art. 6.1 Le collaborateur aura une attitude correcte. Il sera disponible. Il a l'interdiction de prendre son travail en étant sous l'effet de l'alcool ou d'autres produits limitant ses capacités physiques et psychiques. Il ne mettra pas en danger ses collègues par son comportement au travail.

Art. 6.2 En cas d'absence, le collaborateur informera immédiatement son supérieur.

Art. 6.3 En cas de maladie ou d'accident non professionnel « bagatelle » le collaborateur remettra un certificat médical dès le troisième jour d'absence.

### **Art. 7 Soins du matériel**

Le collaborateur doit prendre le plus grand soin des équipements qui lui sont confiés. Il répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

## **Art. 8 Occupation accessoire**

Le collaborateur ne peut avoir d'occupation accessoire qui porte atteinte à sa capacité de travail ou qui lèse les intérêts légitimes de l'employeur.

## **Art. 9 Formation et perfectionnement**

Art. 9.1 Les parties signataires soutiennent et favorisent le perfectionnement professionnel des salariés.

Tout collaborateur doit avoir la possibilité de fréquenter des cours de perfectionnement professionnel lorsque ceux-ci présentent un intérêt pour la profession. Les employeurs et salariés conviennent ensemble de la durée, du moment et du mode de financement de ces cours.

Art. 9.2 Les demandes de formation sont à valider conjointement par le supérieur direct et le responsable de la formation. Lorsque la formation a un lien direct avec l'activité du collaborateur, l'employeur prend à sa charge les absences tombant durant les heures de travail normales (au maximum de 8.40 heures par jour et 4.20 heures par ½ jour), les frais d'inscription, de voyage, de repas et d'hébergement.

Art. 9.3 En cas d'échec au premier examen final, une nouvelle inscription est à la charge du collaborateur.

Art. 9.4 En cas d'arrêt prématuré de la formation par le collaborateur, l'ensemble des coûts engagés est à sa charge, sauf s'il est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, maternité, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, ou si la formation a été demandée par l'entreprise.

Art. 9.5 En cas de résiliation du contrat de travail de la part du collaborateur pendant la formation, l'employeur peut exiger le remboursement des frais pris en charge pour la formation, sauf si la formation a été demandée par l'entreprise. En cas de résiliation du contrat de travail de la part du collaborateur après la formation, le montant à rembourser diminue de 1/36<sup>ème</sup> par mois écoulé dès la fin de la formation.

## **III. DISPOSITIONS NORMATIVES DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Art. 10 Durée du travail**

Art. 10.1 La durée hebdomadaire de travail est fixée à 42 heures. Elle doit être respectée en moyenne annuelle (horaire annuel). Les déplacements comptent comme temps de travail.

Art. 10.2 L'employeur définit l'horaire selon la nature de l'activité des unités de travail.

Art. 10.3 Le responsable de l'unité de travail veille au respect de l'horaire.

Art. 10.4 La durée du travail est fixée par le contrat de travail individuel.

## **Art. 11. Horaire annuel**

Art. 11.1 L'horaire annuel permet d'aller au-delà ou en-deçà de la durée hebdomadaire de travail de 42 heures (art. 10.1) jusqu'à 84 heures en positif et 42 heures en négatif.

Art. 11.2 L'employeur effectue le contrôle du solde d'heures au 31 décembre. A cette date, les heures qui dépassent la limite supérieure à 84 heures sont compensées en congé d'un commun accord. A défaut elles sont payées avec un supplément de 25%, même en cas de départ du collaborateur.

## **Art. 12 Semaines de cinq jours**

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur cinq jours, avec un maximum de 10 heures par jour (50 heures par semaine). Dans des cas justifiés, le travail du samedi est autorisé. La commission paritaire peut effectuer des contrôles.

## **Art. 13 Heures supplémentaires**

Sont des heures supplémentaires les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur ou en accord exprès avec celui-ci en sus de la durée ordinaire de travail (42 heures hebdomadaires).

## **Art. 14 Compensation et rémunération des heures supplémentaires**

Art. 14.1 La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail. La compensation se fait dans la mesure du possible dans l'année en cours.

Art. 14.2 Si la compensation de l'excédent (au sens de l'article 11.2) n'a pas été possible dans les douze mois qui suivent le décompte, cet excédent doit être payé, dans un délai de 3 mois avec un supplément de 25%.

Art. 14.3 Les heures supplémentaires accomplies la nuit (entre 23 heures et 6 heures du matin) donnent droit à une indemnité de 25%. Les heures supplémentaires accomplies le dimanche ou un jour férié donnent droit à une indemnité de 50%.

Art. 14.4 Seule la hiérarchie est habilitée à valider la réalisation d'heures de travail supplémentaires. Les heures de travail supplémentaires effectuées sur la propre initiative du collaborateur, quel qu'en soit le moment, ne donnent en aucun cas droit à une rémunération ou à une compensation.

## **Art. 15 Pauses**

Le collaborateur a droit à une pause payée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi. Une pause de midi de 45 minutes au minimum, non rémunérée, est obligatoire. Elle peut être réduite à 30 minutes d'un commun accord. Si le travail dure plus de 9 heures, une pause de midi d'une heure minimum, non rémunérée, est obligatoire.

## **Art. 16 Jours fériés**

Art. 16.1 Les collaborateurs ont droit annuellement aux 9 jours fériés payés mentionnés ci-après coïncidant avec des jours de travail. Si un jour férié tombe sur un weekend l'employeur doit fixer un jour de compensation au début de chaque nouvelle année civile, au prorata temporis (voir annexe 1).

Jours fériés : Vendredi Saint, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1<sup>er</sup> août, Assomption, la Toussaint, Immaculée Conception et Noël. Pour la partie reformée du canton, le nombre de jours fériés payés doit correspondre au minimum au nombre de jours fériés payés dans la partie catholique pour une année donnée. La commission paritaire établit chaque année la liste des jours fériés.

Art. 16.2 Les collaborateurs qui demandent congé le 1<sup>er</sup> mai seront dispensés de travail, mais l'employeur n'est pas tenu de les payer.

## **Art. 17 Droit aux vacances**

Art. 17.1 Le droit annuel aux vacances est le suivant :

- jusqu'à l'âge de 20 ans révolus : 25 jours de travail
- jusqu'à l'âge de 49 ans : 25 jours de travail
- à partir de 50 ans révolus: 30 jours de travail

Art. 17.2 Les vacances sont prises au cours de l'année civile correspondante. Un éventuel solde (maximum 10 jours) est admis au 31 décembre de l'année en cours. L'employeur décide des dates des vacances en tenant compte, dans une mesure compatible avec le fonctionnement de l'entreprise, des souhaits du collaborateur. Une attention particulière est accordée aux collaborateurs avec charges familiales.

Art. 17.3 Le solde des vacances doit figurer chaque mois sur la fiche de salaire ou en annexe.

Art. 17.4 En cas d'incapacité totale de travail attestée médicalement, les vacances sont suspendues. Elles peuvent être reprises dans la mesure où la capacité est attestée médicalement.

## **Art. 18 Réduction**

Art. 18.1 Si au cours d'une année de service, le collaborateur est empêché de travailler pour cause d'accident, de maladie, de service militaire, de service civil ou de protection civile pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée des vacances pour le 3<sup>ème</sup> mois complet d'absence totale et les suivants.

Art. 18.2 En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines. Ces dernières ne sont pas prises en considération pour le calcul de la réduction.

Art. 18.3 Le collaborateur n'a pas droit aux vacances pour les congés non payés.

## **Art. 19 Congés payés de courte durée**

Art. 19.1 Le collaborateur a droit aux congés payés suivants :

- mariage du collaborateur : 1 jour
- décès de l'épouse ou d'un enfant : 3 jours
- des parents ou des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur ou des grands-parents : 2 jours
- funérailles de la parenté, d'un collègue de travail avec lequel le collaborateur a eu d'étroites relations : ½ jour
- tous les deux ans pour le déménagement : 1 jour

Art. 19.2 Hormis le cas du mariage du collaborateur et la naissance d'un enfant, les congés ne peuvent être pris que lors de l'événement qui les justifie et les jours qui le suivent.

## **Art. 20 Congés non payés**

Les congés non payés peuvent être obtenus, dans la mesure où ils sont compatibles avec l'organisation du travail; ils sont négociés avec l'employeur et font l'objet d'un accord écrit.

## **Art. 21 Système salarial**

L'employeur et le salarié définissent ensemble le montant du salaire. Celui-ci dépend de la fonction, de la responsabilité, des aptitudes professionnelles et de l'expérience du collaborateur.

Les salaires minimaux sont définis dans l'annexe 1 faisant partie intégrante de la présente CCT.

Les travailleurs ont droit aux salaires minimaux et suppléments fixés par la CCT. L'échelle complète des salaires figure dans l'annexe 1 à la CCT qui fait partie intégrante de la présente CCT.

Les parties signataires s'engagent à négocier chaque année, au mois d'octobre, l'adaptation des salaires ou toutes autres améliorations, sur la base de l'évolution de l'indice du coût de la vie et des autres paramètres économiques, afin que les adaptations entrent en vigueur le 1er janvier de l'année qui suit.

Les catégories suivantes sont établies à l'entrée en vigueur de la présente CCT :

- Catégorie de salaire (A) : Ouvrier forestier sans CFC
- Catégorie de salaire (A1) : Ouvrier forestier sans CFC, avec 3 ans d'expérience ou AFP
- Catégorie de salaire (B) Forestier-bûcheron avec CFC
- Catégorie de salaire (C) Spécialiste / machiniste avec brevet
- Catégorie de salaire (D) Contremaître avec brevet
- Catégorie de salaire (E) Chef exploitation / Forestier ESF avec diplôme
- Catégorie de salaire (E1) Chef exploitation / Forestier ESF avec diplôme, et expérience dans la fonction d'au moins 3 ans

## **Art. 22 Treizième salaire**

Le collaborateur a droit à un treizième salaire. Il équivaut au 8.33% de salaire annuel brut soumis AVS prorata temporis. Il est versé durant l'année civile correspondante.

## **Art. 23 Allocations pour enfants et allocations familiales**

L'allocation pour enfants et l'allocation familiale sont régies par les prescriptions cantonales.

## **Art. 24 Cadeau jubilé**

Art. 24.1 Il est recommandé aux entreprises de marquer par une prestation les jubilés de service.

Art. 24.2 Les entreprises décident elles-mêmes la forme et le montant qu'elles octroient.

## **Art. 25 Frais et indemnité de déplacement**

Art. 25.1 Remboursement des frais engagés par le salarié

Les frais occasionnés au collaborateur dans le cadre de l'exécution du travail doivent être entièrement remboursés. En particulier les dépenses pour des outils, équipements et véhicules personnels.

Art. 25.2 Indemnité pour utilisation du véhicule privé

Lorsque le collaborateur ne dispose pas d'un véhicule de l'entreprise pour se rendre depuis sa base ou depuis le lieu de rassemblement jusqu'au lieu de travail, il peut, avec l'assentiment de l'employeur, utiliser son véhicule privé. Dans ce cas, l'employeur doit rembourser les frais occasionnés par l'utilisation de ce véhicule privé.

L'indemnité est déterminée selon le taux minimum fixé par l'annexe 1. Seuls les kilomètres parcourus au service de l'employeur sont pris en compte.

## **Art. 26 Indemnité de repas**

Pour les travailleurs déplacés en dehors de leur lieu de travail selon leur contrat, une indemnité de repas leur est allouée, pour autant que la distance du lieu de travail au domicile dépasse 4 km ou 20 minutes aller/retour. Le chef d'équipe décide des dérogations liées aux exigences d'exploitation.

L'indemnité est déterminée selon le taux minimum fixé par l'annexe 1.

## **Art. 27 Equipements de protection**

En ce qui concerne les EPI (équipements de protection individuelle), l'employeur équipe le collaborateur selon les dispositions de la SUVA.

## **Art. 28 Licenciement : Résiliation du contrat de travail**

Art. 28.1 Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail en tout temps, en observant un délai de congé de 7 jours pour la fin d'une semaine.

Art. 28.2 Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre pour la fin d'un mois en observant les délais ci-après :

- 1 mois durant la 1<sup>ère</sup> année de service
- 2 mois de la 2<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service
- 3 mois dès la 10<sup>ème</sup> année de service.

Art. 28.3 Dans tous les cas, le congé doit être donné par lettre recommandée.

Art. 28.4 Après le temps d'essai, les dispositions de l'art. 336c du CO sont applicables en cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident.

## **Art. 29 Résiliation pour de justes motifs**

Pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation de rapports normaux, l'employeur ou le collaborateur peut résilier le contrat avec effet immédiat.

## **Art. 30 Incapacité durable de travail**

En cas d'incapacité durable de travail due à une maladie ou à un accident, l'employeur avise le collaborateur de la cessation de plein droit des rapports de service deux mois avant l'épuisement du droit aux indemnités de la perte de gain, ou deux mois avant le début d'une rente d'invalidité (AI).

## **Art. 31 Charge publique**

Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur doit aviser de son intention avant de se porter candidat. L'employeur ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'entreprise.

# **IV. ASSURANCES SOCIALES**

## **Art. 32 Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie**

### **Art. 32.1 Salaire en cas d'empêchement du salarié d'effectuer son travail**

Si le collaborateur est empêché d'effectuer son travail sans faute de sa part pour des raisons telles qu'une obligation légale ou l'exercice d'une fonction publique, l'employeur lui verse son salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour perte de salaire en nature, à condition que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois.

### **Art. 32.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie, l'employeur doit verser le salaire dès le 1<sup>er</sup> jour à 80% et conclure une assurance perte de gain couvrant le 80% du salaire brut pendant 720 jours durant une période de 900 jours. Cette assurance peut être différée au plus tard à 60 jours. En cas de maladie, le collaborateur remettra un certificat médical dès le troisième jour d'absence. En cas d'absences répétées, l'employeur peut demander un certificat dès le 1<sup>er</sup> jour.

Les primes d'assurance d'indemnités journalières sont payées pour moitié par l'employeur et le collaborateur.

### **Art. 32.3 Assurance accident**

Les collaborateurs doivent être assurés contre les accidents professionnels et non professionnels selon la législation fédérale.

Les primes de l'assurance accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance accidents non professionnels par le collaborateur. Les primes de l'assurance complémentaire sont payées à raison de 50% par l'employeur et 50% par le collaborateur.

Les collaborateurs sont assurés à 80% contre les pertes de gain en cas d'accident dès le 3ème jour, l'employeur paye les 2 premiers jours de carence à 100%.

**Art 32.4** Décès d'un collaborateur

Conformément à l'article 338 du CO, en cas de décès du collaborateur, l'employeur paye le salaire du mois en cours et du mois suivant. Si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans, l'employeur paye un mois supplémentaire.

**Art. 33 Grossesse, maternité et paternité**

Art. 33.1 L'employeur accorde un congé de maternité de 14 semaines à 100% à partir de l'accouchement, au sens de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

Art. 33.2 Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé des femmes enceintes et qui allaitent sont applicables.

Art. 33.3 L'employeur accorde un congé de paternité de 10 jours à 100%. L'employé cède ses allocations perte de gain liées au congé paternité à l'employeur. Le congé doit être pris dans les 6 premiers mois selon la LAPG.

**Art. 34 Prévoyance professionnelle**

L'affiliation suit les règles de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

**Art. 35 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile**

Art. 35.1 Le collaborateur a droit au versement du 100% du salaire durant un maximum de 4 semaines pour les cours de répétition. Tous les autres engagements obligatoires sont payés à 80% (y compris école de recrue).

L'allocation perte de gain est versée à l'employeur.

Art. 35.2 Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire ou de protection civile est demandé par l'entreprise, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur. En cas de départ de l'entreprise, ce montant est déduit du dernier salaire.

## ***V. DISPOSITIONS GENERALES ET FINALES***

**Art. 36 Contributions aux frais d'exécution et de formation continue**

Art. 36.1 Les employeurs et les collaborateurs versent une contribution aux frais d'exécution de la CCT et de formation continue quel que soit le taux d'activité du collaborateur.

Art. 36.2 Tous les collaborateurs versent une contribution aux frais d'exécution de la CCT et à la formation continue de CHF 25.00 par mois. Ce montant est directement déduit du salaire du collaborateur et doit apparaître clairement sur le décompte de salaire.

Art. 36.3 Tous les employeurs versent pour chaque collaborateur une contribution aux frais d'exécution de la CCT et à la formation continue de CHF 25.00 par mois.

Art. 36.4 Pour les employeurs membres de Forêt Fribourg ou de l'AREF la part patronale des contributions se monte à CHF 13.00 par mois et par collaborateur.

Pour des raisons techniques, les contributions aux frais d'exécution de la CCT et de formation continue sont déduites du salaire de tous les collaborateurs. Les collaborateurs syndiqués obtiennent le remboursement de cette contribution aux frais d'exécution de la CCT et de formation continue par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative afférente.

Art. 36.5 Pour des raisons administratives, la contribution aux frais d'exécution de la CCT et de formation continue est encaissée par la commission paritaire.

Art. 36.6 La commission paritaire émet un règlement sur l'encaissement de la contribution aux frais d'exécution de la CCT et de formation continue.

Art. 36.7 La contribution aux frais d'exécution de la CCT et de formation continue est prélevée pour couvrir les frais relatifs à l'exécution de la CCT, à la formation continue, à la sécurité au travail, à la protection de la santé ainsi qu'à des fins sociales.

### **Art. 37 Commission paritaire**

Art. 37.1 Une commission paritaire est constituée pour favoriser une collaboration basée sur la loyauté et la confiance réciproque entre les parties signataires.

Art. 37.2 Les employeurs et les collaborateurs peuvent soumettre à la commission paritaire leurs divergences d'opinions ou litiges relatifs à l'application de la présente CCT ou à toutes autres questions générales touchant les collaborateurs.

Art. 37.3 La commission paritaire se compose de 4 membres représentant les collaborateurs et 4 membres représentant les employeurs.

Art. 37.4 La commission paritaire a les tâches suivantes :

- a. Le contrôle de l'exécution de la CCT
- b. L'interprétation de la CCT
- c. Le prononcé des sanctions en cas de non-respect de la CCT
- d. L'encaissement des contributions aux frais d'exécution de la CCT et de formation continue
- e. La médiation en cas de divergences d'opinions entre les employeurs et les employés

Art. 37.5 Les coûts de l'exécution des contrôles par la commission paritaire peuvent être mis à la charge de l'entreprise contrôlée en cas de non-respect de la CCT.

Art. 37.6 La commission paritaire est autorisée à faire valoir ses droits par la voie judiciaire.

Art. 37.7 Si la commission paritaire constate une violation des dispositions de la CCT, elle peut prononcer une peine conventionnelle à l'encontre de l'employeur. Cette peine peut aller jusqu'à CHF 1'000.00. En cas de violations réitérées, la peine conventionnelle peut aller jusqu'à CHF 2'000.00. Dans les cas de peu de gravité, la commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et donner un avertissement.

Art. 37.8 Est dans tous les cas réservé le cas où le préjudice subi est supérieur au montant maximal fixé par la CCT. Dans un tel cas, la commission paritaire peut déroger au montant maximal fixé par l'article 37.7, jusqu'à concurrence de CHF 20'000.00.

Art. 37.9 Des frais administratifs sont perçus auprès des entreprises qui ont été contrôlés et qui ont violé les dispositions conventionnelles.

Si l'entreprise se soumet aux demandes de corrections de la commission paritaire, celle-ci ne prononce pas de frais administratifs.

Demeurent réservés les cas de récidives.

## **Art. 38 Résolution des différends**

Art. 38.1 Les parties signataires s'engagent à entamer des pourparlers entre elles afin de régler à l'amiable tout différend pouvant surgir quant à l'interprétation ou l'application de la présente CCT.

Art. 38.2 Si aucune entente n'intervient entre les parties, le différend peut être soumis, dans un premier temps, à la Direction des Institutions, de l'Agriculture et des Forêts (DIAF) du canton de Fribourg pour conciliation et, en cas de désaccord, à l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits collectifs de travail.

Art. 38.3 Le droit de procédure civile reste réservé.

## **Art. 39 Entrée en vigueur**

Art. 39.1 La présente CCT est applicable à la date de l'entrée en vigueur de la force obligatoire et demeure valable jusqu'au 31.12.2026.

Art. 39.2 La CCT peut être dénoncée par lettre recommandée par chacune des parties signataires pour l'échéance, moyennant un préavis de six mois.

Art. 39.3 Si la CCT n'est dénoncée par aucune des parties signataires, elle est prolongée tacitement et considérée comme conclue pour une durée d'une année.

Art. 39.4 La partie qui fait usage du droit de dénonciation doit formuler en même temps ses propositions pour le renouvellement de la présente CCT ; les parties signataires se réuniront pour en délibérer dans un délai de trois mois après avis de dénonciation.

Art. 39.5 D'un commun accord, les parties signataires peuvent en tout temps amender ou compléter la CCT ou l'un ou l'autre de ses articles ou annexes, sans entraîner sa résiliation.

Art. 39.6 Pendant la période des discussions, l'ancien texte reste valable.

Art. 39.7 En cas d'entrée en vigueur d'une convention collective au niveau national ou romande, la présente CCT devient caduque.

La version française de la CCT fait foi.

## **Forêt Fribourg**

Fritz Burkhalter  
Président

Thierry Sottas  
Secrétaire

## **Association Romande des Entrepreneurs Forestiers (AREF)**

Bertrand Grandjean  
Membre du comité

Helena Druey  
Secrétaire

## **Syna – le syndicat**

Mathias Regotz  
Vice-président

Migmar Dhakye  
Secrétaire centrale

Thierry Jaquet  
Secrétaire régional

## **Association du Personnel Forestier Fribourgeois (APFF)**

Michaël Pachoud  
Président

Patrick Ecoffey  
Représentant des gardes-forestier

Frédéric Piller  
Représentant des contremaîtres-forestier

Stéphane Nicolet  
Représentant des forestiers-bûcheron