

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ECONOMIE FORESTIERE FRIBOURGEOISE

Remarques générales : voici le condensé des modifications entre la CCT actuelle et celle qui entrera en vigueur en 2022.

entre

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

et

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

Depuis 2022, les deux associations seront représentées et non plus uniquement Syna.

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

*ANCIEN : Les termes « collaborateur », « employé » et « travailleur » sont utilisés uniquement au masculin dans le présent document. Sauf mention contraire, toutes les dispositions s'appliquent uniformément aux femmes et aux hommes.*

## 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.

### 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).

**NEW 2022 :** L'employeur utilisera exclusivement des carburants respectueux de la santé des collaborateurs et de l'environnement (exemple : essence alkylée).

### 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. 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. 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 férié de remplacement au début de chaque nouvelle année civile. Jusqu'ici ce droit aux 9 jours n'était pas obligatoire dans le texte de la CCT, il pouvait être compensé. Néanmoins il était mentionné dans l'avenant.

## Art. 19 Congés payés de courte durée

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

- tous les deux ans pour le déménagement : 1 jour  
Obtention d'un jour dès 2022

## Art. 21 Système salarial

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 années
- Introduction de deux nouvelles catégories en 2022 (A1 et E1)  
Ci-dessous un extrait de l'avenant à la CCT 2022

### Salaires minimaux: Art. 21 de la CCT

Catégorie de salaire	Fonction	Salaires minimaux
A	Ouvrier forestier sans CFC	CHF 4'076.30/mois CHF 22.40/heure
A1	Ouvrier forestier sans CFC, avec 3 ans d'expérience ou AFP	CHF 4'123.90/mois CHF 22.66/heure
B	Forestier-bûcheron avec CFC	CHF 4'407.00/mois CHF 24.21/heure
C	Spécialiste / machiniste avec brevet	CHF 4'925.15/mois CHF 27.06/heure
D	Contremaître avec brevet	CHF 5'490.00/mois CHF 30.17/heure

<b>E</b>	Chef exploitation / Forestier ESF avec diplôme	CHF 6'389.00/mois CHF 35.10/heure
<b>E1</b>	Chef exploitation / Forestier ESF avec diplôme et expérience dans la fonction	CHF 6'488.20/mois CHF 35.65/heure

## 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.

Jusqu'à présent, l'employeur pouvait décider de verser l'indemnité ou d'équiper le collaborateur. Dès 2022, il a été convenu que l'employeur fournira à ses frais, l'équipement du collaborateur. Il n'y aura donc plus la possibilité de verser l'indemnité.

## 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%.

Cet article a été rajouté car il n'y en avait pas. Les conditions mentionnées sont les conditions officielles de la SUVA.

## 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). Auparavant 14 semaines à 80%, selon la loi.

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. 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). Précision des termes et durée des cours, services obligatoires

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

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.