

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ÉCONOMIE FORESTIÈRE VALAISANNE

conclue entre

Forêt Valais /Walliser Wald,
(Association des propriétaires forestiers du canton du Valais)

AVEF,
(Association valaisanne des entrepreneurs forestiers)

et

1. l'Union des Forestiers du Valais romand
2. l'Association des Forestiers - bûcherons du Valais romand
3. l'Oberwalliser Forstverein
4. les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)
5. syna syndicat interprofessionnel

2018-2023

DISPOSITIONS GENERALES

BUT ET CHAMP D'APPLICATION

- ART. 1 BUT
Les parties soussignées concluent la présente convention en vue de promouvoir une collaboration loyale et durable entre les employeurs et les travailleurs.
- ART. 2 CHAMP D'APPLICATION
1. La présente convention est valable sur l'ensemble du territoire du canton du Valais.
 2. Les dispositions de la présente convention lient, d'une part, les propriétaires forestiers via les six entités régionales à savoir : Haut-Valais, régions Sion, Sierre, Martigny, St-Maurice-Monthey ainsi que les bourgésies et toutes les communes effectuant des travaux de foresterie, d'autre part, le personnel actif dans le domaine forestier et lié à des bourgésies ou des communes par un contrat de droit privé (excepté les apprentis) pour les travaux effectués au Valais.
 3. Elle s'applique également aux travailleurs à temps partiel ainsi qu'à toutes les entreprises forestières effectuant des travaux en Valais tels que travaux d'exploitation, de régénération, d'entretien et de stabilisation.

ENGAGEMENT ET RÉSILIATION

- ART. 3 ENGAGEMENT
1. **Les deux premiers mois d'engagement sont considérés comme temps d'essai.**
 2. A l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des contrats de durée déterminée et de forme écrite.
- ART. 4 RÉSILIATION
1. **Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de 7 jours pour la fin d'une semaine.**
 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^{ère} année de service
 - 2 mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service
 - 3 mois dès la 10^{ème} année de service.
 3. **Dans tous les cas, le congé doit être donné par lettre recommandée pour la fin d'un mois.**
 4. **En cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident, l'employé ne peut être licencié pendant la première année d'activité durant les 90 premiers jours d'incapacité, dès la deuxième année d'activité pendant 180 jours d'incapacité et dès la troisième année d'activité durant les 360 premiers jours d'incapacité.**

DEVOIRS DU TRAVAILLEUR

- ART. 5 LE TRAVAILLEUR
1. **Le travailleur :**
 - a) doit exécuter avec soin et selon les règles du métier les travaux qui lui sont confiés et suivre les directives de son employeur
 - b) est tenu de se comporter conformément aux règles de la profession envers toutes les personnes pendant l'exécution de son travail et de s'abstenir de toute action qui pourrait nuire à son employeur ou être source de plainte
 - c) est tenu de traiter avec soin le matériel, les documents, les machines et les outils qui sont mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. Le travailleur est tenu de remplacer les outils qu'il perd ou qu'il endommage par négligence
 - d) **doit immédiatement informer son supérieur ou le remplaçant de son supérieur quand il est empêché d'exécuter son travail.**
 - e) **est tenu de respecter les directives de l'employeur concernant les règles d'hygiène et de sécurité**

2. Protection contre les accidents :

Le travailleur doit se conformer aux prescriptions de la SUVA.

DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR**ART. 6 EMPLOYEUR**

L'employeur met à disposition des travailleurs les équipements individuels de protection selon les directives de la SUVA.

- a) Il suit les directives de la SUVA et les fait respecter.
- b) Il met à disposition des travailleurs l'équipement et les outils nécessaires à l'exécution de leur travail et les contrôle régulièrement.**

DISPOSITIONS MATERIELLES

DURÉE DU TRAVAIL**ART. 7 DURÉE DU TRAVAIL**

La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures en moyenne.

- a) **Elle peut être prolongée de 5 heures si, dans la moyenne annuelle, le total n'est pas dépassé.**
- b) **Les heures supplémentaires sont compensées dans les mois d'hiver (au plus tard jusqu' à fin mars).**
- c) **Un temps de déplacement, jusque sur le lieu de travail et pour un maximum d'une 1/2 heure par jour, est à la charge de l'employé.**
- d) **Chaque demi-journée de travail, le travailleur a droit à une pause d'au minimum un quart d'heure comprises dans le temps de travail.**

HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DÉPASSEMENT HORAIRE, TRAVAIL DE NUIT ET DU DIMANCHE.

Les prescriptions de la loi fédérale sur le travail et de ses ordonnances sont applicables pour la compensation et le défraiement des heures supplémentaires, dépassement horaire, travaux de nuit et du dimanche (Loi sur le Travail).

INDEMNITÉS EN CAS D'INTEMPÉRIES**ART. 8 ARRÊT DU TRAVAIL**

1. Les travaux en plein air doivent être arrêtés en cas de conditions atmosphériques qui peuvent mettre en danger la santé du travailleur ou rendent impossible une activité efficace du travail (exemple : neige, foudre, grand froid).
2. L'arrêt du travail intervient sur décision de l'employeur ou de son remplaçant. Les employés concernés sont à consulter pour apprécier la nécessité d'un arrêt du travail.

ART. 9 MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Le travailleur a droit à une indemnité pour un arrêt de travail dû au mauvais temps (indemnités en cas d'intempéries). Cette indemnité s'élève à 80 % du salaire de base et est versée en même temps que le salaire de la période correspondante. Sont soumis au paiement de cette indemnité toutes les heures, tous les demi-jours ou jours entiers indépendamment des possibilités de décompte avec l'assurance chômage. En outre les obligations légales, particulièrement les avances de l'indemnité d'intempéries, se déterminent en vertu des dispositions de la loi sur l'assurance chômage (LACI).

ART. 10 DISPONIBILITÉ AU TRAVAIL

1. **Durant la suspension du travail, le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment. En outre, le travailleur est tenu d'accepter tout travail que son employeur ou son représentant peut raisonnablement exiger de lui.**
2. **Les activités exécutées d'habitude dans le métier et qu'il est capable d'assumer sont considérées comme travail convenable. Le travailleur accomplissant un travail de ce genre a droit à son salaire ordinaire.**

VACANCES, JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES JUSTIFIÉES**ART. 11 VACANCES**

1. Les travailleurs ont droit à des vacances payées selon les dispositions suivantes :
 - a) 5 semaines (25 jours de travail, samedis non compris) dès 20 ans révolus et jusqu'à 50 ans révolus (14,48 %).
 - b) 6 semaines (30 jours de travail, samedis non compris) jusqu'à 20 ans révolus et dès le 1^{er} janvier des 50 ans révolus (16,48 %).
2. La période de vacances est fixée d'entente entre l'employé et l'employeur, cependant et en principe, le 50 % des vacances doit être pris durant les mois d'hiver.

ART. 12 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Les jours fériés et chômés sont :
 Nouvel - An, Lundi de Pâques, St - Joseph, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1er Août, l'Assomption, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël
 Les jours fériés qui ne tombent pas sur un jour de travail ne sont pas indemnisés.

ART. 13 INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES

Les employés ont droit à des indemnités de pertes de salaires pour les absences ci-après désignées:

- | | |
|---|------------|
| a) mariage | 3 jours |
| b) naissance d'un enfant | 10 jours * |
| c) décès : | |
| - de l'épouse ou d'un enfant, | 3 jours |
| - des parents ou des beaux-parents, | 3 jours |
| - d'un frère, d'une sœur ou des grands-parents | 1 jour |
| d) déménagement (au maximum une fois chaque deux ans) | 1 jour |
| e) recrutement militaire | 2 jours |
| f) licenciement militaire | 0.5 jour |

*depuis le 1.1.2021

SERVICES MILITAIRE, CIVIL ET DE PROTECTION CIVILE**ART. 14 SERVICES MILITAIRE, CIVIL ET PROTECTION CIVILE**

1. Les employés ont droit à des indemnités pendant les périodes de service obligatoire, en temps de paix, selon la réglementation suivante :
 - a) durant l'école de recrue comme recrue :

- célibataires sans obligation d'entretien	50% du salaire
- mariés ou célibataires et personnes seules avec obligation d'entretien	80% du salaire
 - b) durant les autres périodes de service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année :

- célibataires sans obligation d'entretien	80% du salaire
- mariés ou célibataires et personnes seules avec obligation d'entretien	100% du salaire
 - c) durant les périodes de service de 5 à 21 semaines et service d'avancement jusqu'à 22 semaines par année :

- célibataires sans obligation d'entretien	80% du salaire
- mariés ou célibataires et personnes seules avec obligation d'entretien	100% du salaire
2. Les indemnités pour le service de protection civile et le service civil sont servies de manière identique à celles du service militaire mais ne dépassent pas la durée légale maximum de ce dernier.

3. **Les indemnités ne sont dues que si, immédiatement avant le service, le travailleur a été occupé pendant au moins 3 mois dans la profession ou s'il est en possession d'un engagement valable pour plus de 3 mois.**
4. **L'indemnité est calculée sur la base de 8,4 heures par jour.**

ALLOCATIONS FAMILIALES

ART. 15 ALLOCATIONS FAMILIALES

Les prétentions des travailleurs à des allocations familiales et les contributions patronales à la Caisse d'allocations familiales sont réglées par la législation cantonale.

ASSURANCES

ART. 16 ASSURANCES ACCIDENTS

1. Les employés doivent être assurés contre les accidents professionnels et non professionnels selon la législation fédérale.
2. Selon les directives légales, les primes de l'assurance accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance accidents non professionnels par le travailleur. **Les primes de l'assurance complémentaire sont payées à raison de ½ par l'employeur et ½ par l'employé.**
3. **Les travailleurs sont assurés à 80 % contre les pertes de gain en cas d'accident dès le 3ème jour d'incapacité de travail et à 90% du 61ème au 720ème jour.**

ART. 17 ASSURANCE PERTE DE GAIN

1. Indemnités journalières

Les travailleurs sont assurés à 80 % contre les pertes de gain en cas de maladie dès le 3^{ème} jour d'incapacité de travail et à 90% du 61^{ème} au 720^{ème} jour. Les primes d'assurance sont supportées pour 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le travailleur. Si l'employeur contracte une assurance collective avec un délai d'attente d'au maximum 60 jours, il doit verser lui-même à l'employé 80% du salaire

ART. 18 PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

L'employeur doit assurer les employés soumis à l'assurance obligatoire auprès d'une fondation de prévoyance. L'employeur est tenu de payer au minimum la moitié du total des contributions.
Il adresse chaque année au travailleur le certificat d'affiliation délivré par l'assureur.

SALAIRE ET 13ÈME SALAIRE

ART. 19 SALAIRE ET 13ÈME SALAIRE

1. **Les travailleurs ont droit aux salaires minimaux et suppléments fixés par la CCT. L'échelle complète des salaires figure dans l'avenant à la CCT qui fait partie intégrante de la présente convention.**
2. Les partenaires sociaux s'engagent à négocier chaque année l'adaptation des salaires ou toute autre amélioration.
3. **Un 13ème salaire est versé en fin d'année et équivaut au 8,33 % du salaire brut réalisé, y.c. sur les primes d'ancienneté, indemnités de vacances et jours fériés.**

DISPOSITIONS FINALES

COMMISSION PARITAIRE

ART. 20 INSTITUTION

1. **Il est institué une commission professionnelle paritaire** composée de cinq représentants des employeurs et de cinq représentants des travailleurs, chaque association ou organisation signataire ayant droit à être représentée.

2. La commission professionnelle paritaire élit, pour un an en son sein, un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. La commission professionnelle paritaire désigne son secrétaire qui aura aussi la charge de la caisse de la commission.
4. La commission professionnelle paritaire est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La commission professionnelle paritaire peut déléguer une partie de ses pouvoirs à une commission paritaire restreinte.

ART. 21 ORGANISATION

1. La commission professionnelle paritaire se réunit régulièrement mais au minimum 2 fois par an. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut être téléphonique.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la commission peuvent assister aux séances de la commission professionnelle paritaire. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la commission si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la commission.
3. La commission professionnelle paritaire est habilitée à prendre des décisions si, de chaque partie (délégation patronale et délégation des travailleurs), deux représentants au moins sont présents. Pour être valables, les décisions doivent être prises à la majorité des voix. Chaque membre a une voix. Les membres de la commission sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.
4. Les dépenses de la commission professionnelle paritaire sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la convention et les amendes conventionnelles.
5. Les travaux de secrétariat de la commission professionnelle paritaire incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la commission, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la commission.
6. Le secrétaire relate les délibérations de la commission dans un procès-verbal qui devra être signé par lui-même et le président de la commission. Le procès-verbal doit être remis aux membres de la commission, comme aussi aux associations signataires de la présente convention.

ART. 22 TÂCHES ET ATTRIBUTION DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Les tâches de la commission professionnelle paritaire sont les suivantes :

- a) **elle veille à l'application des dispositions de la présente convention ; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles ;**
- b) **elle invite l'employeur à verser immédiatement les prestations dues et à donner les jours de congé payés qu'il n'aurait pas accordés ;**
- c) **elle surveille la gestion de la caisse de la commission professionnelle paritaire ;**
- d) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la présente convention ;
- e) **elle perçoit les contributions aux frais d'application de la présente convention et en gère le produit ;**
- f) **elle prononce les sanctions et amendes conventionnelles, les encaisse, si besoin est, par voie légale et les gère ;**
- g) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs ;
- h) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession ;
L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la commission et il leur accordera les congés nécessaires. Les travailleurs membres de la commission paritaire ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ART. 23 CONTRIBUTIONS AUX FRAIS D'APPLICATION

1. **Chaque employeur et chaque travailleur est tenu de verser une contribution annuelle aux frais d'application de la présente convention, à savoir:**
 - a) **employeurs : Fr. 120.- + 0.2 ‰ de la somme des salaires AVS versés l'année précédente;**
 - b) **travailleurs : contribution de 0.4 % sur le salaire AVS.**
2. Les employeurs doivent verser leur contribution au plus tard jusqu'au 5 mars de chaque année.
3. Le paiement de la contribution donne droit à une attestation d'éligibilité sur les marchés publics valaisans valable pour l'année en cours, sous réserve de l'application des conditions CCT.
4. **Le produit des contributions est utilisé pour le couverture des frais d'application de la présente convention.**

ART. 24 AMENDES CONVENTIONNELLES

1. **Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'un avertissement ou d'une amende de Fr. 3'000.- au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au double du montant des prestations dues. Les employeurs qui refusent de collaborer avec la commission paritaire en ne délivrant pas les documents nécessaires à un contrôle sont passibles d'une amende, frais de procédure et prestations dues en sus.**
2. Pour les infractions à l'interdiction du travail au noir, le travailleur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 150.- par infraction; l'employeur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 150.- par travailleur occupé et par infraction.
3. **Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la présente convention.**

ART. 25 ENCAISSEMENT ET ADMINISTRATION

1. **La commission paritaire est chargée de l'encaissement des contributions à l'application de la convention et des amendes conventionnelles.**
2. La commission doit tenir une comptabilité spéciale sur l'entrée de ces contributions et amendes, de même que sur leur utilisation. Elle présentera chaque année un rapport de comptes y relatif aux associations signataires.

ART. 26 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

1. La présente convention est remise par les soins du secrétariat permanent de la commission paritaire à tous les employeurs et à tous les travailleurs.
2. Lors de l'engagement, le travailleur signe une déclaration de soumission à la présente convention, valant contrat individuel de travail. Les parties signataires de la présente convention conviennent d'accepter de telles déclarations.

ART. 27 TÂCHES ET ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE RESTREINTE

La commission professionnelle paritaire peut déléguer une partie de ses compétences à la commission paritaire restreinte, notamment :

- a) **la tentative de conciliation lors de la survenance d'un litige survenant entre employé et employeur.**
- b) **les contrôles dans des entreprises soumises à la convention collective**
- c) **les tâches définies qui lui sont dévolues par la présente CCT.**

RESPECT DE LA CONVENTION

ART. 28 RESPECT DE LA CONVENTION ET LITIGES ENTRE LES ASSOCIATIONS

1. Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter et à faire observer les dispositions de la présente convention.

2. Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la présente convention sont soumis à l'office cantonal de conciliation.
3. L'entrée en vigueur de la présente convention ne porte pas atteinte aux situations acquises plus favorables aux travailleurs.

DURÉE DE LA CONVENTION

ART. 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1. La présente CCT entre en vigueur le 01.07.2018 et est valable jusqu'au 31.12.2023. Cependant, les parties contractantes conviennent de rediscuter la convention sur les salaires (annexe 2) à la fin de chaque année, 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 1^{er} janvier de l'année qui suit.
2. Toute association contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention dans un délai de 3 mois à l'avance et pour la fin d'une année, la première fois le 30.09.2018 pour le 31.12.2018.
3. L'association sortante est tenue, en vue d'un renouvellement et d'une modification de la présente convention, de présenter ses propositions au plus tard un mois après la résiliation.

ANNEXES :

1. BASES LÉGALES

Cette convention collective a été établie entre Forêt Valais, l'AVEF (Association valaisanne des entrepreneurs forestiers) et l'Union des forestiers-bûcherons du Valais Romand, l'Association des Forestiers-bûcherons du Valais romand, l'Oberwalliser Forstverein, syna et les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais.

Elle s'appuie sur les bases légales suivantes :

- Code des obligations
- Loi fédérale sur le travail
- Loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA)
- Ordonnances sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles
- Ordonnances sur les assurances accidents

2. MONTANT DES SALAIRES ET DIRECTIVES POUR IDEMNITÉS

Selon l'avenant sur les conditions de rétribution ci-joint.

Forêt Valais / Walliser Wald
Association des propriétaires forestiers
du Canton du Valais

Le président La chargée d'affaires

Patrick Barman Christina Giesch

AVEF
Association valaisanne
des entrepreneurs forestiers

Le président Un membre

Bernard May Philippe Morisod

Oberwalliser Forstverein

Le président Un membre

Urs Andenmatten Michael Stalder
Trempp

Union des forestiers du Bas-Valais

Le président Le secrétaire

François Vaudan Grégory Bueche-Sébastien

Association des Forestiers-bûcherons du
Valais romand

Le président Le secrétaire

Alain Marmillod Vincent Monnet

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels
du valais

La présidente Le coordinateur

Carole Furrer Bernard Tissières

syna syndicat interprofessionnel
Region Oberwallis

Le secrétaire Le coordinateur

Tibor Menyhart Johann Tscherrig

Le secrétaire

Erik Nendaz