

# REQUÊTE

à fin d'extension du champ d'application de la

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ECONOMIE FORESTIERE VAUDOISE

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail; art. 62 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi).

Les associations contractantes soit, d'une part, l'Association Romande des Entrepreneurs Forestiers (AREF) et La Forestière, ainsi que d'autre part, l'Association Vaudoise du Personnel Forestier (AVPF), le Syndicat interprofessionnel SYNA et le Syndicat des services publics SSP, demandent à l'autorité cantonale que le champ d'application de la convention collective de travail de l'économie forestière vaudoise, dont le texte est reproduit en annexe, soit étendu jusqu'au 31 décembre 2027 aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses de la branche non lié-e-s par cette convention.

1. La décision d'extension s'appliquera, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre:

- d'une part, les employeurs (entreprises et secteurs d'entreprises) qui exécutent des travaux forestiers;
- d'autre part, les salarié-e-s occupé-e-s auprès de ces employeurs, à l'exception des apprenti-e-s et du personnel administratif.

2. Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét; RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employé-e-s, pour autant qu'elles ou ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

La décision d'extension ne s'appliquera pas aux dispositions imprimées en italique, parce qu'elles sont déjà obligatoires en vertu de prescriptions légales ou parce qu'elles ne concernent que les membres des associations signataires.

**Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en trois exemplaires au Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP), Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), rue Caroline 11, 1014 Lausanne, dans les 30 jours à dater de la présente publication.**

La cheffe du Département de l'économie,  
de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine  
**Isabelle Moret**

Lausanne, le 13 octobre 2023

## CONVENTION COLLECTIVE DE L'ECONOMIE FORESTIERE VAUDOISE

entre  
L'Association Romande des Entrepreneurs Forestiers (AREF)  
L'Association Vaudoise du Personnel Forestier (AVPF)

La Forestière  
et  
SYNA syndicat interprofessionnel  
SSP syndicat des services publics  
(1.1.2022)

Le terme «salarié» est utilisé uniquement au masculin dans le présent document. Sauf mention contraire, toutes les dispositions s'appliquent uniformément aux femmes et aux hommes.

### Préambule

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir accomplir le mieux possible les tâches à venir dans la branche forestière en les abordant ensemble et dans un véritable esprit de partenariat. Un climat de compréhension et de confiance doit présider aux rapports de travail, à la fois pour assurer l'efficacité de la branche et des entreprises et pour satisfaire aux aspirations légitimes des salariés.

Les parties soussignées concluent la présente convention en vue de promouvoir une collaboration durable entre les employeurs et les salariés.

### Paix du travail

Les parties s'engagent en toute situation à privilégier la voie du dialogue et du partenariat social à toute mesure coercitive durant toute la durée de la présente CCT.

## I. CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail (CCT) s'applique à tous les employeurs (entreprises et secteurs d'entreprises) qui exécutent des travaux forestiers dans le canton de Vaud, ainsi qu'aux salariés occupés auprès de ces employeurs, à l'exception des apprentis et du personnel administratif.

## II. DROITS ET DEVOIRS

### Art. 1 Conclusion du contrat

Avec le contrat d'engagement, l'employeur remet au salarié un exemplaire de la CCT et du cahier des charges lié à sa fonction. Il précise au salarié les conditions de couverture LPP et remet le règlement de la caisse de pension. L'affiliation suit les règles de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle. Il remet également les informations relatives à l'assurance perte de gain maladie.

### Art. 2 Contrat d'engagement

Art. 2.1 L'engagement du salarié 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 pour les contrats à durée indéterminée.

Art. 2.3 Le contrat mentionne notamment:

- la fonction et le lieu de rattachement de l'entreprise auxquels le salarié est engagé;
- le taux d'activité;
- le montant du salaire à l'engagement;
- la date de l'entrée en fonction;
- la référence à la catégorie de salaire;
- la durée du droit aux vacances;
- la durée du temps d'essai;
- l'affiliation à la Prévoyance professionnelle.

Art. 2.3 bis Le travail sur appel est prohibé.

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. Sauf accord entre les parties, les délais prévus à l'article 24.2 sont respectés.

### Art. 3 Examen médical

L'engagement peut être subordonné au résultat d'un examen médical ordonné par l'employeur. Le coût de cet examen est pris en charge par l'employeur.

### Art. 4 Protection de la santé et de la personnalité du salarié

Art. 4.1 L'employeur, en collaboration avec son personnel, prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique du salarié 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 de la loi sur le travail (LTr).

Art. 4.2 L'employeur met à disposition des salariés les équipements de protection individuels selon les dispositions légales et selon les modalités prévues à l'article 23.

Art. 4.3 Il met à disposition des salariés l'équipement et les outils nécessaires à l'exécution de leur travail et les contrôle régulièrement.

### Art. 5 Exercice de la fonction

Art. 5.1 Le travailleur prend l'engagement d'accomplir au plus près de sa conscience professionnelle les tâches qui lui sont confiées et de se conformer aux instructions données par l'employeur. Il veille particulièrement à respecter les règles de sécurité édictées par la SUVA.

Art. 5.2 Il a le devoir de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de sa fonction.

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

Art. 5.4 Le salarié a l'interdiction de travailler 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. 5.5 En cas d'absence, le salarié informera sans délai son supérieur.

Art. 5.6 Le salarié 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. 6 Travail accessoire

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

#### Art. 7 Formation continue et perfectionnement

Les parties contractantes soutiennent et favorisent la formation continue des salariés.

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

Par le versement de la contribution professionnelle, un montant est dédié à la formation continue. Une participation est octroyée pour le financement du cours, du matériel et des frais occasionnés comme le transport et les repas.

Les dispositions particulières sont prévues dans le règlement de formation continue élaboré par la commission paritaire.

### III. DISPOSITIONS NORMATIVES DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Art. 8 Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 42 heures. Elle doit être respectée en moyenne annuelle.

Art. 8.2 Le temps de déplacement du lieu de rattachement de l'entreprise au lieu du chantier et retour compte comme temps de travail.

#### Art. 9 Horaire annuel

L'horaire annuel permet d'aller au-delà ou en-deçà de la durée hebdomadaire de travail de 42 heures (art. 8.1) avec l'accord des salariés. Les heures en positif sont traitées comme les heures supplémentaires et sont compensées en congé. Le décompte des heures supplémentaires se fait au 30 juin et au 31 décembre. Passé la date du décompte suivant, les heures supplémentaires non récupérées doivent être payées avec un supplément de 25%. En cas d'heures négatives, l'article 324 al.1 du CO s'applique. Les heures supplémentaires ou les heures négatives figurent sur la fiche de salaire.

#### Art. 10 Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur cinq jours.

Le travail du samedi est autorisé à titre exceptionnel et seulement 1X par saison (= 4X par an) d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Un supplément de salaire de 25% est applicable, si ce samedi constitue le 6<sup>ème</sup> jour de travail consécutif. Lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours, l'employeur est tenu de donner aux salariés une demi-journée de congé par semaine (art. 21 LTr et art. 16 et 20 OLT1).

La commission paritaire peut effectuer des contrôles.

#### Art. 11 Heures supplémentaires

Art. 11.1 Sont des heures supplémentaires les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur ou en accord avec celui-ci en sus de la durée hebdomadaire de travail. Seul le supérieur est habilité à valider la réalisation d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées de la propre initiative du salarié, quel qu'en soit le moment, ne donnent en aucun cas droit à une rémunération.

Art. 11.2 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%. Les dispositions de la loi sur le travail relatives aux dérogations à l'interdiction de travailler la nuit et le dimanche ou les jours fériés assimilés demeurent applicables.

#### Art. 12 Pauses

Sont des pauses, un temps donné dont le salarié peut profiter librement. Le salarié 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. Si le travail dure plus de 8 heures, le salarié a droit à une pause de midi d'une heure non rémunérée.

#### Art. 13 Jours fériés

Art. 13.1 Les salariés ont droit annuellement à 9 jours fériés payés coïncidant avec des jours de travail. Chaque année, la commission paritaire établira d'avance la liste des jours fériés payés.

Art. 13.2 Les salariés qui demandent congé le 1<sup>er</sup> mai seront dispensés de travail, mais l'employeur n'est pas tenu de les payer.

#### Art. 14 Droit aux vacances

Art. 14.1 Le droit annuel aux vacances est le suivant:

a. Jusqu'à 50 ans révolus: 5 semaines de vacances (25 jours de travail). Pour les contrats horaires 14.48% (10.64% + 3.84% taux vacances y.c. jours fériés).

b. A partir du début de l'année civile au cours de laquelle le salarié atteint l'âge de 50 ans: 6 semaines de vacances (30 jours de travail). Pour les contrats horaires 16.48% (12.64% + 3.84% taux vacances y.c. jours fériés).

Art. 14.2 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 salarié.

Art. 14.3 Le solde des vacances doit figurer chaque mois sur la fiche de salaire.

Art. 14.4 En cas d'incapacité totale de travail, les vacances sont suspendues et peuvent être reprises dans la mesure où l'incapacité est attestée médicalement.

Art. 14.5 Si le travailleur est empêché, par sa faute, de travailler pendant plus d'un mois, une réduction d'un douzième par mois complet d'absence est alors admissible. Si la période en question est en-deçà d'un mois, une réduction de vacances n'est alors pas admissible.

Art. 14.6 En cas de congé non payé, les vacances sont calculées en fonction des jours travaillé (art. 329b CO).

#### Art. 15 Congés payés de courte durée

Le salarié a droit aux congés payés suivants:

- |  |         |
|--|---------|
| a. mariage du salarié  | 2 jours |
| b. naissance d'un enfant du salarié en sus du congé de paternité de l'art. 329g CO | 3 jours |
| c. décès:  |         |
| – de l'épouse ou d'un enfant   | 3 jours |
| – des parents ou des beaux-parents   | 2 jours |
| – d'un frère, d'une sœur ou des grands-parents                                     | 2 jours |
| d. déménagement (maximum une fois chaque 2 ans)                                    | 1 jour  |
| e. congé paternité de 10 jours à 80% du salaire selon l'art. 329g CO.              |         |

#### Art. 16 Congés non payés et 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.

Pour le temps consacré en relation avec la CCT (négociations, commission paritaire, contrôle d'entreprise), la perte de salaire est prise en compte par le fonds paritaire d'exécution.

#### Art. 17 Système salarial (grille des fonctions)

Art. 17.1 Le salaire est fixé par une grille salariale en annexe de la CCT en fonction du cahier des charges et de l'expérience du salarié.

Art. 17.2 Les salaires minimaux sont définis dans la grille salariale en annexe qui fait partie intégrante de la présente CCT. Une fiche de salaire est remise chaque mois au salarié.

Art. 17.3 Le salaire est fixé selon les catégories de salaire ci-après définies selon les fonctions.

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| Catégorie de salaire (1) | Ouvrier forestier  |
| Catégorie de salaire (2) | Forestier AFP  |
| Catégorie de salaire (3) | Forestier-Bûcheron avec CFC  |
| Catégorie de salaire (4) | Forestier-Bûcheron avec CFC, chef d'équipe   |
| Catégorie de salaire (5) | Forestier-Bûcheron spécialiste breveté et/ou formateur d'apprenti (inscrit sur le contrat) |
| Catégorie de salaire (6) | Contremaître forestier avec brevet fédéral   |
| Catégorie de salaire (7) | Garde-forestier avec diplôme fédéral   |

#### Art. 18 Treizième salaire

Le salarié a droit à un treizième salaire. Il équivaut au 8.33% du salaire brut de base, prorata temporis. Il est versé durant l'année civile correspondante.

#### Art. 19 Allocation pour enfants et allocations familiales

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

#### Art. 20 Cadeau jubilé

Art. 20.1 Il est recommandé aux entreprises de marquer par une prestation les jubilés de service.

Art. 20.2 Les entreprises décident elles-mêmes la forme et le montant qu'elles octroient.

#### Art. 21 Frais et indemnité de déplacement

Art. 21.1 Remboursement des frais engagés par le salarié

Les frais occasionnés au salarié dans le cadre de l'exécution du travail doivent être entièrement remboursés. En particulier les dépenses pour des outils, équipements. Ces achats doivent être validés par l'employeur.

Art. 21.2 Indemnité pour utilisation du véhicule privé  
En priorité, un véhicule d'entreprise doit être prévu. Toutefois, lorsque l'employeur demande au salarié d'utiliser son véhicule privé pour se rendre depuis le lieu de rattachement de l'entreprise jusqu'au lieu de travail, l'employeur doit rembourser les frais occasionnés par l'utilisation de ce véhicule privé par une indemnité de CHF 1.- par kilomètre parcouru.

**Art. 22 Indemnité de repas**  
Une indemnité de repas est allouée dès 6h de travail par jour.  
L'indemnité est de CHF 16.-.

**Art. 23 Indemnité d'équipement**

Art. 23.1 L'employeur fournit l'équipement EPI aux salariés selon les normes en vigueur. Le montant annuel minimum est de CHF 1'600.- pour les forestier-bûcherons et CHF 1'000.- pour les machinistes à qui il n'est pas demandé d'autres travaux.

Art. 23.2 L'indemnité peut également être versée annuellement ou mensuellement au salarié dans le cas où il le salarié s'engage à s'équiper selon les normes en vigueur.

**Art. 24 Licencierement: Résiliation du contrat de travail**

Art. 24.1 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. 24.2 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 re année de service;
- 2 mois de la 2 me à la 9 me année de service;
- 3 mois dès la 10 me année de service.

Art. 24.3 Dans tous les cas, le congé doit être donné par écrit.

Art. 24.4 *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. 25 Renvoi pour de justes motifs**

*L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Le renvoi doit être précédé d'un avertissement écrit (art. 337 du CO).*

**Art. 26 Charge publique**

*Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le salarié 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. 27 Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie et accident**

Art. 27.1 *En cas de maladie et d'accident non-professionnel, le salarié remettra un certificat médical dès le 4 me jour d'absence calendrier, l'employeur se réserve le droit de demander un certificat dès le 1 r jour d'absence avec préavis.*

Art. 27.2 *Salair  en cas d'empêchement du salarié d'effectuer son travail*  
*Si le salarié est empêché d'effectuer son travail sans faute de sa part pour des raisons telles qu'une maladie, un accident, 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 duré plus de trois mois avant ou ait été conclu pour plus de trois mois (art. 324a du CO). La durée et le montant de l'indemnité sont r glement s par l'art. 27.3 (maladie) et l'art. 27.4 (accident).*

Art. 27.3 **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 r jour et conclure une assurance perte de gain couvrant le 90% du salaire brut durant 720 jours durant une période de 900 jours, cette assurance peut être différée au plus tard à 60 jours.  
Les primes d'assurance d'indemnités journalières effectives sont payées pour moitié par l'employeur et le salarié.

Art. 27.4 **Assurance accident**  
*Les salariés doivent être assurés contre les accidents professionnels et non professionnels selon la législation fédérale. Les primes de l'assurance accidents et maladies 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 50% par l'employeur et 50% par le salarié.*

L'employeur doit conclure une assurance accidents complémentaire selon laquelle les salariés sont assurés à 90% contre les pertes de gain en cas d'accident dès le 3 me jour, l'employeur paye les 2 premiers jours à 100%.

**Art. 28 Grossesse et maternité**

Art. 28.1 L'employeur accorde un congé de maternité de 20 semaines à partir de l'accouchement.

Art. 28.2 *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. 29 Traitement en cas de service militaire, protection civile ou de service civil**

Art. 29.1 Le salarié a droit au versement du 100% du salaire durant les cours de répétition.

L'assurance perte de gain est versée à l'employeur jusqu'à concurrence de ses propres prestations.

Art. 29.2 *Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est demandé par l'employeur, ce dernier prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur.*

## V. DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET FINALES

**Art. 30 Contributions aux frais d'exécution et de formation continue**

Art. 30.1 Les buts pour lesquels les contributions peuvent être utilisées sont: assurer le fonctionnement de la commission paritaire, rémunérer ses membres, veiller au respect de la CCT, régler l'interprétation de la CCT, assurer la communication avec les entreprises de l'économie forestière, proposer des formations continues, contribuer à la santé et à la sécurité au travail, participer à des buts sociaux (fonds d'aides d'urgence quand ils sont en lien avec les rapports de travail), exécuter des contrôles dans les entreprises, prononcer des sanctions en cas d'inobservation de la CCT.

Art. 30.2 Les employeurs et les salariés versent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue à la commission paritaire.

Art. 30.3 Tous les salariés versent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 0,7% du salaire AVS (soit 0.56% pour les frais d'exécution et de contrôle de la CCT et 0.14% pour le fonds de formation continue). Ce montant est directement déduit du salaire du salarié et doit apparaître clairement sur le décompte de salaire.

*Les travailleurs syndiqués obtiennent le remboursement de cette contribution aux frais d'exécution et de formation continue par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative afférente.*

Art. 30.4 Tous les employeurs versent pour chaque salarié une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 0,3% de la somme des salaires AVS versée l'année précédente (soit 0.24% pour les frais d'exécution et de contrôle de la CCT et 0.06% pour le fonds de la formation continue).

Art. 30.5 *La contribution aux frais d'exécution et de formation continue est répartie selon les règlements y relatifs.*

**Art. 31 Commission paritaire**

Art. 31.1 Une commission paritaire est constituée *pour favoriser une collaboration basée sur le dialogue et la concertation réciproque entre les parties contractantes.*

Art. 31.2 Les employeurs et les salariés 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 salariés.

Art. 31.3 *La commission paritaire se compose de 5 membres représentant les salariés et 5 membres représentant les employeurs.*

Art. 31.4 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 d'inobservation de la CCT;
- d. l'encaissement des contributions aux frais d'exécution et de formation;
- e. la médiation en cas de divergences d'opinions entre les employeurs et les salariés.

Art. 31.5 Les parties à la convention collective de travail ont le droit, en commun, d'exiger le respect des dispositions de la convention collective de travail par les employeurs et les salariés liés, conformément à l'art. 357b CO.

Art. 31.6 Les coûts de l'exécution des contrôles par la commission paritaire peuvent être mis à la charge de l'entreprise contrôlée en cas de faute avérée ou de non-respect de la CCT.

Art. 31.7 *La commission paritaire est autorisée à faire valoir ses droits par la voie judiciaire.*

Art. 31.8 Si la commission paritaire constate une violation des dispositions de la CCT, elle peut prononcer une peine conventionnelle à l'encontre de l'employeur ou du salarié en faute.

1. En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les salariés fautifs de récidiver.
2. Ensuite, leur montant se calcule d'après les critères suivants qui sont cumulatifs:
  - a. montant des prestations non-versées;
  - b. violation unique ou répétée des dispositions conventionnelles, ainsi que la gravité de la violation;
  - c. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
  - d. dimension de l'entreprise.
3. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une peine conventionnelle de CHF 10'000.- au maximum, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
4. En cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, la peine conventionnelle peut être portée à CHF 40'000.- au maximum. Ce montant peut être augmenté si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
5. La CPP prononce la peine conventionnelle. Dans les cas de peu de gravité, la commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et donner un avertissement écrit.

Art. 31.9 Des frais de contrôle sont perçus auprès des employeurs et salariés qui ont été contrôlés et qui ont violé les dispositions conventionnelles.

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

Demeurent réservés les cas de récidives.

## Art. 32 *Résolution des différends*

Art. 32.1 *Les parties contractantes 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. 32.2 *Si aucune entente n'intervient entre les parties, le différend peut être soumis, en cas de désaccord, à l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits collectifs de travail.*

Art. 32.3 *Le droit de procédure civile reste réservé.*

## Art. 33 *Entrée en vigueur*

Art. 33.1 *La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2022 avec une validité jusqu'au 31.12.2025.*

Art. 33.2 *La CCT peut être dénoncée par lettre recommandée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de six mois avant la fin de la validité de la CCT.*

Art. 33.3 *Si la CCT n'est dénoncée par aucune des parties contractantes, elle est prolongée tacitement et considérée comme conclue pour une durée d'une année et une nouvelle demande de force obligatoire sera déposée.*

Art. 33.4 *D'un commun accord, les parties contractantes peuvent amender ou compléter la CCT ou l'un ou l'autre de ses articles ou annexes pour la prochaine échéance contractuelle.*

Art. 33.5 *Toutes les conditions de travail plus favorables lors de l'entrée en vigueur de la présente CCT restent acquises.*

## Annexe 1: grille salariale

Catégories de salaire	
Catégorie de salaire (1) Ouvrier forestier	4 000.00
Catégorie de salaire (2) Forestier AFP	4 200.00
Catégorie de salaire (3) Forestier-Bûcheron avec CFC	
a) Dès l'obtention du CFC	4 400.00
b) 3 ans après l'obtention du CFC	4 550.00
c) 5 ans après l'obtention du CFC	4 650.00
d) 10 ans après l'obtention du CFC	5 060.00
Catégorie de salaire (4) Forestier-Bûcheron avec CFC, Chef d'équipe	
a) A l'engagement/changement fonction	4 700.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	4 850.00
c) 5 ans d'expérience dans la fonction	4 900.00
d) 10 ans d'expérience dans la fonction	5 405.00
Catégorie de salaire (5) Forestier-Bûcheron, spécialiste breveté et/ou Formateur d'apprentis inscrit sur le contrat	
a) A l'engagement/changement fonction	5 000.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	5 150.00
c) 5 ans d'expérience dans la fonction	5 250.00
d) 10 ans d'expérience dans la fonction	5 750.00
Catégorie de salaire (6) Contremaître forestier avec brevet fédéral	
a) A l'engagement/changement fonction	5 350.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	5 500.00
c) 5 ans d'expérience dans la fonction	5 600.00
d) 10 ans d'expérience dans la fonction	6 152.00
Catégorie de salaire (7) Garde-forestier avec diplôme fédéral	
a) A l'engagement/changement fonction	6 000.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	6 180.00
c) 5 ans d'expérience dans la fonction	6 300.00
d) 10 ans d'expérience dans la fonction	6 900.00