REQUÊTE

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ÉCONOMIE FORESTIÈRE VAUDOISE

et à fin d'extension du champ d'application de son

AVENANT DU 1^{er} JANVIER 2026

(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 l'extension du champ d'application de la convention collective de travail de l'économie forestière vaudoise soit prorogée avec effet jusqu'au 31 décembre 2028.

Elles demandent également que le champ d'application des clauses de l'avenant du 1^{er} janvier 2026, reproduites en annexe et qui modifient la convention collective de travail susmentionnée, soit étendu pour la même durée aux employeurs, ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses de la branche non lié-e-s par cette convention.

L'arrêté d'extension du champ d'application de la convention collective de travail susmentionnée a été publié dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N°7 du 23 janvier 2024.

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 et de son avenant 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 15 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 24 juillet 2025.

AVENANT N° 1 du 1^{er} JANVIER 2026

entre

L'Association Romande des Entrepreneurs Forestiers (AREF) et La Forestière

d'une part et

L'Association Vaudoise du Personnel Forestier (AVPF),

Le Syndicat interprofessionnel SYNA et

Le Syndicat des services publics SSP

d'autre part.

Les parties signataires conviennent de modifier la convention collective entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022 avec effet au 1^{er} janvier 2026.

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, mais au maximum 8 fois par année, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Un supplément de salaire de 25% est applicable, si ce samedi constitue le 6^{ème} 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. 23 Équipement EPI

L'employeur est responsable de fournir et de payer l'équipement EPI des salariés, selon les normes édictées SUVA et la directive CFST. Le collaborateur est tenu de prendre soin du matériel attribué.

Art. 23.2 Supprimé

Paudex, le 12 décembre 2024

Annexe 1 : grille salariale

Catégories de salaire	Dès le 1 ^{er} janvier 2026
Catégorie de salaire (1) Ouvrier forestier	4400.00
Catégorie de salaire (2) Forestier AFP	4620.00
Catégorie de salaire (3) Forestier-Bûcheron avec CFC	
a) Au premier engagement dans la fonction	4840.00
b) Après 3 ans d'expérience dans la fonction	5005.00
c) Après 5 ans d'expérience dans la fonction	5115.00
d) Après 10 ans d'expérience dans la fonction	5566.00
Catégorie de salaire (4) Forestier-Bûcheron avec CFC, Chef d'équipe	
a) Au premier engagement dans la fonction	5170.00
b) Après 3 ans d'expérience dans la fonction	5335.00
c) Après 5 ans d'expérience dans la fonction	5390.00
d) Après 10 ans d'expérience dans la fonction	5945.50
Catégorie de salaire (5) Forestier-Bûcheron, spécialiste breveté et/ou Formateur d'apprentis inscrit sur le contrat	
a) Au premier engagement dans la fonction	5500.00
b) Après 3 ans d'expérience dans la fonction	5665.00
c) Après 5 ans d'expérience dans la fonction	5775.00
d) Après 10 ans d'expérience dans la fonction	6325.00
Catégorie de salaire (6) Contremaître forestier avec brevet fédéral	
a) Au premier engagement dans la fonction	5885.00
b) Après 3 ans d'expérience dans la fonction	6050.00
c) Après 5 ans d'expérience dans la fonction	6160.00
d) Après 10 ans d'expérience dans la fonction	6767.20
Catégorie de salaire (7) Garde-forestier avec diplôme fédéral	
a) Au premier engagement dans la fonction	6600.00
b) Après 3 ans d'expérience dans la fonction	6798.00
c) Après 5 ans d'expérience dans la fonction	6930.00
d) Après 10 ans d'expérience dans la fonction	7590.00