

**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)

TABLE DES MATIERES

I.	Champ d'application	4
II.	Droits et devoirs	4
Art. 1	Conclusion du contrat	4
Art. 2	Contrat d'engagement	4
Art. 3	Examen médical	5
Art. 4	Protection de la santé et de la personnalité du collaborateur	5
Art. 5	Exercice de la fonction	5
Art. 6	Travail accessoire	6
Art. 7	Formation continue et perfectionnement	6
III.	Dispositions normatives du contrat de travail	6
Art. 8	Durée du travail	6
Art. 9	Horaire annuel	6
Art. 10	Durée hebdomadaire de travail	6
Art. 11	Heures supplémentaires	7
Art. 12	Pauses	7
Art. 13	Jours fériés	7
Art. 14	Droit aux vacances	7
Art. 15	Réduction	7
Art. 16	Congés payés de courte durée	8
Art. 17	Congés non payés et payés	8
Art. 18	Système salarial	8
Art. 19	Treizième salaire	8
Art. 20	Allocation pour enfants et allocations familiales	9

Art. 21	Cadeau jubilé	9
Art. 22	Frais et indemnité de déplacement	9
Art. 26	Indemnité de repas	9
Art. 27	Indemnité d'équipement	9
Art. 28	Licenciement : Résiliation du contrat de travail	9
Art. 29	Renvoi pour de justes motifs	10
Art. 30	Incapacité durable de travail	10
Art. 31	Charge publique	10
IV.	Assurances sociales	10
Art. 32	Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie et accident	10
Art. 33	Grossesse et maternité	11
Art. 34	Traitement en cas de service militaire, protection civile ou de service civil	11
V.	Dispositions générales et finales	11
Art. 36	Contributions aux frais d'exécution et de formation continue	11
Art. 37	Commission paritaire	12
Art. 38	Résolution des différends	13
Art. 39	Entrée en vigueur	13

Le terme « collaborateur » 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 collaborateurs.

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

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 ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux forestiers dans le canton de Vaud, ainsi qu'aux travailleurs occupés dans ces entreprises, à l'exception des apprentis et du personnel administratif. La convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.

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 de la CCT et du cahier des charges lié à sa fonction. Il précise au collaborateur 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 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 :

- a) la fonction et le lieu de rattachement auxquels le collaborateur est engagé
- b) le taux d'activité

- c) le montant du salaire à l'engagement
- d) la date de l'entrée en fonction
- e) la référence à la catégorie de salaire
- f) la durée du droit aux vacances
- g) la durée du temps d'essai
- h) l'affiliation à la Prévoyance professionnelle

Art 2.3 bis Le travail sur appel est prohibé et le travail temporaire autorisé.

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 28.2 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 collaborateur

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 CO, de l'art. 82 de la LAA et de l'art. 6 al. 3 de la LTr.

L'employeur met à disposition des travailleurs les équipements individuels de protection selon les dispositions légales. Selon les modalités prévues à l'article 27.

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

b) de l'employé

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 collaborateur 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 collaborateur informera immédiatement son supérieur.

Art. 5.6 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. 6 Travail 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. 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.

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

Art. 8.1 La durée hebdomadaire de travail est fixée à 42 heures. Elle doit être respectée en moyenne annuelle.

Art. 8.2 Le temps de déplacement de l'entreprise (dépôt) 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 travailleurs.

Les heures en positif sont traitées comme les heures supplémentaires et sont compensées en congé ou à défaut sont payées avec un supplément de 25%. 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, les heures sont compensées lorsqu'elles sont imputables à l'employé ou prise en charge par l'entreprise si elles sont générées par celles-ci sans l'accord du travailleur. 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. Un supplément de 25% est applicable, si ce samedi constitue le 6ème jour de travail consécutif. Pour que ce samedi ne compte pas comme 6ème jour de travail, l'employé doit être averti la veille du jour supposé être travaillé, qu'il ne devra pas se présenter au travail.

La commission paritaire peut effectuer des contrôles.

Art. 11. Heures supplémentaires

Sont des heures supplémentaires les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur ou en accord avec celui-ci en sus de l'horaire ordinaire de travail. Seule la hiérarchie est habilitée à valider la réalisation d'heures de travail supplémentaires. Les heures de travail supplémentaires effectuées sur la propre initiative de l'employé, quel qu'en soit le moment, ne donnent en aucun cas droit à une rémunération.

Art. 11.1 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. 12 Pauses

Sont des pauses, un temps donné dont l'employé peut profiter librement. 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. Si le travail dure plus de 8 heures, le collaborateur a droit à une pause de midi d'une heure non rémunérée. Si l'employé refuse de faire sa pause, elle ne peut être récupérée.

Art. 13 Jours fériés

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

Art. 13.2 Les travailleurs qui demandent congé le 1er 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 à 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 de l'employé.

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. 15 Réduction

Art. 15.1 Si au cours d'une année de service, l'employé est empêché de travailler pour cause d'accident, de maladie ou de service militaire pendant plus de deux mois au

total, l'employeur peut réduire d'1/12 la durée des vacances dès le 2^{ème} mois complet d'absence totale.

Art. 15.2 En cas de congé non payé, les vacances sont calculées en fonction des jours travaillés.

Art. 16 Congés payés de courte durée

Le collaborateur a droit aux congés payés suivants :

a) mariage du collaborateur	2 jours
b) naissance d'un enfant du collaborateur	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
e) déménagement (maximum une fois chaque 2 ans)	1 jour
f) congé paternité de 10 jours à 80% du salaire à prendre en bloc ou jours isolés dans une période de six mois après la naissance selon le régime légal en vigueur depuis le 01.01.2021	

Art. 17 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.

Sont notamment considérés comme congés non payés :

- les responsabilités associatives et professionnelles jusqu'à 5 jours.

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. 18 Système salarial (grille des fonctions)

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.

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

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) Praticien-Forestier diplômé

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. 19 Treizième salaire

Le collaborateur 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. 20 Allocation pour enfants et allocations familiales

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

Art. 21 Cadeau jubilé

Art. 21.1 Il est recommandé aux entreprises de marquer par une prestation les jubilés de service.

Art. 21.2 Les entreprises décident elles-mêmes la forme et le montant qu'elles octroient.

Art. 22 Frais et indemnité de déplacement

Art. 22.1 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. 22.2 Indemnité pour utilisation du véhicule privé

En priorité, un véhicule d'entreprise doit être prévu, mais lorsque l'employeur demande au salarié d'utiliser son véhicule privé pour se rendre depuis sa base ou depuis le lieu de rassemblement 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. 26 Indemnité de repas

Une indemnité de repas est allouée dès 6h de travail par jour.

L'indemnité est de CHF 16.-.

Art. 27 Indemnité d'équipement

L'employeur fournit l'équipement EPI aux collaborateurs selon les normes en vigueur et selon le système d'achat mis en place par l'employeur. 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.

L'indemnité peut également être versée annuellement ou mensuellement à l'employé dans le cas où le collaborateur s'engage à s'équiper selon les normes en vigueur.

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^{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.

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 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.

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 peut ordonner le renvoi du collaborateur avec effet immédiat. (Article 337 CO).

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.

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 et accident

Art. 32.1 En cas de maladie et d'accident non-professionnel le collaborateur remettra un certificat médical dès le 4^{ème} jour d'absence calendrier, l'employeur se réserve le droit de demander un certificat dès le 1^{er} jour d'absence avec préavis.

Art. 32.2 Salaire 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 été conclu plus de trois mois avant ou ait été conclu pour plus de trois mois (CO 324a). La durée et le montant de l'indemnité sont réglementés par l'art. 32.2 et 32.4.

Art. 32.3 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 1er 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 sont payées pour moitié par l'employeur et le salarié.

Art. 32.4 Assurance accident

Les employés 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 travailleur. Les primes de l'assurance complémentaire sont payées à raison de 50% par l'employeur et 50% par l'employé.

Les travailleurs sont assurés à 90% contre les pertes de gain en cas d'accident dès le 3ème jour, l'employeur paye les 2 premiers jours à 100%

Art. 33 Grossesse et maternité

Art. 33.1 L'employeur accorde un congé de maternité de 20 semaines à partir de l'accouchement, dont 4 semaines d'allaitement, au sens de la 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. 34 Traitement en cas de service militaire, protection civile ou de service civil

Art. 34.1 Le collaborateur a droit au versement du 100% du salaire durant les cours de répétition.
L'assurance perte de gain est versée à l'employeur.

Art. 34.2 Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire 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 travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue.

Art.36.2 Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 0,7% du salaire AVS, ce montant est directement déduit du salaire du travailleur 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. 36.3 Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 0.3% de la somme des salaires AVS versée l'année précédente.

Art. 36.4 Pour des raisons administratives, la contribution aux frais d'exécution et de formation est encaissée par la commission paritaire.

Art. 37 Commission paritaire

Art. 37.1 Une commission paritaire est constituée pour favoriser une collaboration basée sur le dialogue et la concertation réciproque entre les parties contractantes.

Art. 37.2 Les employeurs et les travailleurs 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 6 membres représentant les employés et 6 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 d'inobservation de la CCT
- d. L'encaissement des contributions aux frais d'exécution
- 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 faute avérée ou 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'entreprise ou du travailleur en faute.

1. En premier lieu, les peines conventionnelles sont à fixer de manière à décourager les employeurs ou les travailleurs 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.-, 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.-. 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. Si le préjudice subi est supérieur au montant maximal fixé par la CCT, la commission compétente peut déroger au montant maximal fixé par la convention applicable.

Art. 37.8 Des frais administratifs sont perçus auprès des entreprises et travailleurs 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. 38 Résolution des différends

Art. 38.1 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. 38.2 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. 38.3 Le droit de procédure civile reste réservé.

Art. 39 Entrée en vigueur

Art. 39.1 La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2022 et demeure valable jusqu'à la résiliation par une des parties selon l'art.39.2

Art. 39.2 La CCT peut être dénoncée par lettre signature par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de six mois pour la fin d'une année.

Art. 39.3 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.

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 se réuniront pour en délibérer dans un délai de trois mois après avis de dénonciation.

Art. 39.5 D'un commun accord, les parties contractantes 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 Les parties contractantes s'engagent à demander l'extension du champ d'application de la présente CCT dès son entrée en vigueur.

Art. 39.8 Toutes les conditions de travail plus favorables lors de l'entrée en vigueur de la présente CCT restent acquises.

Association Romande des Entrepreneurs Forestiers (AREF)

Sylvain Ruch
Président

Helena Druey
Secrétaire

Association Vaudoise du Personnel Forestier (AVPF)

Alex Combernous
Président

Grégory Gabriel
Secrétaire

La Forestière

Gilbert Gubler
Président

Didier Wuarchoz
Directeur

SYNA, syndicat interprofessionnel

Arno Kerst
Président central

Migmar Dhakyel
Secrétaire centrale

Thierry Lambelet
Secrétaire coordinateur

SSP, syndicat des services publics

Katharina Prelicz
Présidente centrale

Stefan Giger
Secrétaire général

Julien Eggenberger
Président régional

Letizia Pizzolato
Secrétaire régionale

CCT VD
Annexe 1 : grille salariale

Catégories de salaire	
Catégorie de salaire (1) Ouvrier forestier	4000.00
Catégorie de salaire (2) Forestier AFP	4200.00
Catégorie de salaire (3) Forestier-Bûcheron avec CFC	
a) Dès l'obtention du CFC	4400.00
b) 3 ans après l'obtention du CFC	4550.00
c) 5 ans après l'obtention du CFC	4650.00
d) 10 ans après l'obtention du CFC	5060.00
Catégorie de salaire (4) Forestier-Bûcheron avec CFC, Chef d'équipe	
a) A l'engagement/changement fonction	4700.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	4850.00
c) 5 ans d'expérience dans la fonction	4900.00
d) 10 ans d'expérience dans la fonction	5405.00
Catégorie de salaire (5) Forestier-Bûcheron, spécialiste breveté et/ou Formateur d'apprentis inscrit sur le contrat	
a) A l'engagement/changement fonction	5000.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	5150.00
c) 5 ans d'expérience dans la fonction	5250.00
d) 10 ans d'expérience dans la fonction	5750.00
Catégorie de salaire (6) Contremaître forestier avec brevet fédéral	
a) A l'engagement/changement fonction	5350.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	5500.00
c) 5 ans d'expérience dans fonction	5600.00
d) 10 ans d'expérience dans fonction	6152.00
Catégorie de salaire (7) Garde-forestier avec diplôme	
a) A l'engagement/changement fonction	6000.00
b) 3 ans d'expérience dans la fonction	6180.00
c) 5 ans d'expérience dans fonction	6300.00
d) 10 ans d'expérience dans fonction	6900.00