

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ÉCONOMIE FORESTIÈRE VALAISANNE

conclue entre

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

AREF,  
(Association romande 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

2024-2028

# 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 quatre entités régionales à savoir : Haut-Valais, Valais central, Bas Valais ainsi que les bourgeoisies et toutes les communes effectuant des travaux de foresterie, d'autre part, le personnel actif dans le domaine forestier et lié à des bourgeoisies 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 calendaires 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<sup>ère</sup> année de service
    - 2 mois de la 2<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service
    - 3 mois dès la 10<sup>ème</sup> 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. Pour les autres cas d'incapacité de travail il est renvoyé à l'article 336c CO.**

## 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 (10,65 %).
  - b) 6 semaines (30 jours de travail, samedis non compris) jusqu'à 20 ans révolus et dès le 1<sup>er</sup> janvier des 50 ans révolus (13,04 %).
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, St - Joseph, Lundi de Pâques, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1<sup>er</sup> 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

1. Les employés ont droit à des indemnités de pertes de salaires pour les absences ci-après désignées:
  - a) mariage 3 jours
  - b) 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
  - c) déménagement (au maximum une fois chaque deux ans) 1 jour
  - d) recrutement militaire : durée effective jusqu'à maximum 3 jours
  - e) licenciement militaire 0.5 jour
  - f) *Participation d'un membre à l'Assemblée générale d'une des parties signataires (lundi-vendredi uniquement)* 2 heures
2. En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins quatorze semaines conformément à l'article 329f CO. En cas de paternité, le travailleur a droit à un congé de deux semaines conformément à l'article 329g CO.

### 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:
    - 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 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.**
3. **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 1/2 par l'employeur et 1/2 par l'employé.**
3. **Les travailleurs sont assurés à 80 % contre les pertes de gain en cas d'accident dès le 3<sup>ème</sup> jour d'incapacité de travail et à 90% du 61<sup>ème</sup> au 720<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> jour d'incapacité de travail et à 90% du 61<sup>ème</sup> au 720<sup>ème</sup> 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.

### 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. Cependant, les parties contractantes conviennent que les salaires effectifs sont adaptés chaque année pour le 1er janvier de l'année suivante sur la base de l'indice des prix de la consommation (valeur fin octobre) de manière automatique jusqu'à 1% de variation de l'indice à la hausse.

En cas de variation d'indice supérieure à 1% ou dans une situation économique et conjoncturelle particulière, les parties contractantes entameront les négociations pour savoir si elles s'accorderont sur une augmentation supplémentaire. En cas de renchérissement négatif, ce dernier n'est pas répercuté.

3. **Un 13<sup>ème</sup> salaire est versé et équivaut au 8,33 % du salaire brut réalisé, y.c. sur les primes d'ancienneté, indemnités de vacances et jours fériés.**

**4. Les augmentations sur les salaires réels négociées chaque année ne sont valables que pour les salaires ne dépassant pas 140% du salaire minimum.**

## 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.- + 0.175 ‰ de la somme des salaires AVS versés l'année précédente;**
  - b) **travailleurs : contribution de 0.35 % 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. **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.- + 0.175 ‰ de la somme des salaires AVS versés l'année précédente;**
  - b) **travailleurs : contribution de 0.35 % 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. **Les contributions aux frais d'exécution servent, notamment, à financer le contrôle de l'application de la CCT et les mesures de santé et de sécurité au travail (bilans médico-sportifs, formations). Les contributions aux frais de formation, quant à elles, servent à financer la formation et le perfectionnement professionnel (pour les brevets fédéraux de contremaître(sse), conducteur/trice d'engins forestier et de chef(fe) des opérations de câblage ainsi que pour la formation de garde forestier(ière) ES).**

### **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 est prolongée jusqu'au 31.12.2028. 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<sup>er</sup> 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 30.09.2024 pour le 31.12.2024.
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'AREF (Association romande 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.