

Arrêté

étendant le champ d'application de la convention collective de travail de l'économie forestière valaisanne et de son avenant

du 27 août 2008

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail ;
vu l'article 7 alinéa 2 de ladite loi ;
vu l'article 10 alinéa 1 chiffre 10 de la loi d'application du Code civil suisse du 24 mars 1998 concernant la désignation de l'autorité compétente pour la promulgation de la force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail;
vu la requête d'extension présentée par les organisations signataires de dite convention collective de travail et de son avenant ;
vu la publication de la requête d'extension du champ d'application de la convention collective et de son avenant dans le Bulletin officiel du canton du Valais no 26 du 27 juin 2008, signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce ;
vu qu'aucune opposition n'a été formulée à l'encontre de cette mise à l'enquête publique ;
considérant que les conditions de l'article 2 de la loi précitée sont remplies ;
sur la proposition du Département de la Santé, des Affaires sociales et de l'Energie ;

arrête :

Article premier

Le champ d'application de la convention collective de l'économie forestière valaisanne et de son avenant est étendu à l'exclusion des clauses en caractère normal au Bulletin officiel du canton du Valais.

Art. 2

Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du canton du Valais.

Art. 3

Les dispositions étendues s'appliquent à tout le personnel forestier, à temps complet ou partiel, travaillant auprès de propriétaires forestiers ou d'entreprises forestières effectuant des travaux d'exploitation, de régénération, d'entretien et de stabilisation d'une part, ainsi qu'aux entreprises ou propriétaires exploitants d'autre part; sauf aux apprentis engagés par un contrat conforme à la législation fédérale sur la formation professionnelle.

Art. 4

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur els travailleurs détachés (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 du Valais, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais. La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues

Art. 5

Dans le cadre des contrôles relatifs à l'application de la convention collective, les membres de la commission paritaire de la profession sont tenus d'observer le secret de fonction.

Art. 6

Le présent arrêté entre en vigueur dès son approbation par le Département fédéral de l'économie¹ et le premier jour du mois suivant sa publication au Bulletin officiel, et déploie ses effets jusqu'au 30 juin 2010.

Ainsi arrêté en Conseil d'Etat, à Sion, le 27 août 2008

Le président du Conseil d'Etat : **Jean-Michel Cina**

Le chancelier d'Etat : **Henri v. Roten**

¹Approuvé par le Département fédéral de l'économie, le 27 septembre 2008

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ECONOMIE FORESTIÈRE VALAISANNE

conclue entre

CAFOR,

(Communauté des Associations Forestières régionales du canton du Valais)

AVEF,

(Association valaisanne des entrepreneurs forestiers)

et

l'Union des Forestiers du Valais romand ,l'Association des Forestiers - bûcherons du Valais romand, l'Oberwalliser Forstverein, les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV),syna syndicat interprofessionnel

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 bourgeoisies et toutes les communes effectuant des travaux de foresterie, d'autre part, le personnel forestier (excepté le personnel administratif et les apprentis).
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 (14,1 %).**
 - 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 (16,1 %).**
- 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

Les jours fériés sont :

Nouvel - An, 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 | 2 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 | 1 jour |
| d) déménagement (au maximum une fois chaque deux ans) | 1 jour |
| e) recrutement licenciement militaire | 2 jours |
| f) licenciement militaire | 0.5 jour |

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.

3. Les jours de carence sont indemnisés à raison de 80 % par l'employeur.

ART. 17 ASSURANCE MALADIE

1. Indemnités journalières

Les travailleurs sont assurés à 80 % contre les pertes de gain en cas de maladie dès le 3ème jour d'incapacité de travail et à 100% dès le 61ème jour. Les primes d'assurance sont supportées pour 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le travailleur.

2. Assurance de soins en cas de maladie

L'employé doit s'assurer lui-même auprès d'une caisse maladie pour les soins médicaux et hospitaliers en cas de maladie.

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 les partenaires sociaux.

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. 60.- + 0.1 % de la somme des salaires AVS versés l'année précédente;**
 - b) **travailleurs : contribution de 0.2 % sur le salaire AVS.**
2. La contribution des membres des organisations signataires de la présente convention est comprise dans la cotisation annuelle ordinaire à leur association.

3. Les employeurs doivent verser leur contribution au plus tard jusqu'au 30 juin de chaque année.
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 montant des prestations dues.**
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) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
 - en procédant à une tentative de conciliation
 - en se prononçant, en première instance, sur les différends
- b) **les contrôles dans des entreprises soumises à la convention collective**
- c) **les tâches définies qui lui sont dévolues par la présente CCT.**

Aplanissement des différends

Art. 28 Procédure de conciliation

1. Tout conflit entre un employeur et un travailleur relatif à l'application de la convention collective de travail et aux conditions de travail en général qui ne pourrait être aplani entre les intéressés est soumis à la commission paritaire restreinte qui les invite à signer une clause compromissoire en relation avec le litige et qui tente une conciliation, elle-même ou par délégation.
2. En cas de non-conciliation, la commission paritaire restreinte en donnera acte par écrit aux parties en les invitant à porter leur différend devant le Tribunal arbitral professionnel.

Art. 29 Tribunal arbitral professionnel

Pour connaître des litiges individuels ou collectifs portant sur le contrat de travail est institué un Tribunal arbitral professionnel (T.A.P.). En outre, le T.A.P. est compétent pour statuer sur des actions introduites par les parties à la convention collective tant qu'il s'agit des objets suivants :

- a) conclusion, objet et fin des contrats individuels de travail, seule une action en constatation étant admissible;
- b) paiement de cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions concernant les rapports de travail, représentation des travailleurs dans l'entreprise et maintien de la paix du travail;
- c) contrôles, cautionnements et peines conventionnelles, en rapport avec les dispositions visées aux lettres a) et b).

Art. 30 Composition du tribunal arbitral professionnel

1. Le T.A.P. est composé d'un président, juriste de formation, de deux assesseurs représentant les travailleurs et de deux assesseurs représentant les employeurs et forme une cour à cinq. Il est assisté d'un greffier.
2. Il est désigné un suppléant pour chacun des membres du T.A.P.
3. Le Département de la Santé, des Affaires sociales et de l'Energie, DSSE, nomme, à la requête des parties signataires et sur leur proposition, les membres du T.A.P.
4. Le greffe du T.A.P. est assuré par le secrétaire de la commission paritaire.

Art. 31 Procédure

1. La partie qui entend porter un litige devant le T.A.P. peut introduire sa demande auprès du greffe de ce dernier dès la fin de la procédure de conciliation.
2. La demande sera formulée par écrit, signée par le demandeur. Elle doit contenir un exposé succinct des faits et des motifs invoqués, ainsi que les conclusions.
3. Dans chaque litige le T.A.P. établit d'office les faits et apprécie librement les preuves. Au surplus, la procédure prévue par devant le Tribunal du travail, ainsi que décrite dans la loi cantonale sur le travail est applicable par analogie.
4. Les parties comparaissent en personne et peuvent se faire assister d'un mandataire professionnel ou d'un représentant d'une organisation reconnue de défense des intérêts des travailleurs ou des employeurs.
5. Toute décision du T.A.P. peut faire l'objet d'un pourvoi en nullité ou d'une demande en révision auprès du Tribunal cantonal, au sens de l'art. 3 lettre f du concordat suisse sur l'arbitrage du 27 août 1969.

Art. 32 Compromis arbitral

Pour tout litige entre un membre ayant adhéré à une des organisations signataires de la CCT et une institution créée par la CCT, ou en cas de litige entre un employeur et un travailleur ayant adhéré à une des organisations signataires de la CCT, ces derniers sont d'accord de manière expresse de soumettre leur litige à la juridiction du T.A.P. institué par la CCT au sens des articles 28 et suivants. Ils se soumettent également à la procédure d'exécution commune au sens de l'art. 357 CO et ce auprès de la même juridiction.

Art. 33 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. 34 Durée de la convention collective de travail

1. La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2007 et est valable jusqu'au 30.06.2010. Cependant, les parties contractantes conviennent de rediscuter la convention sur les salaires (annexe 1) 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 30.09.2007 pour le 31.12.2007.
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 la CAFOR, 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 indemnités

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

CAFOR		AVEF	
Communauté des Associations forestières régionales du Canton du Valais		Association valaisanne des entrepreneurs forestiers	
Le président	Le chargé d'affaires	Le président	Un membre
Philippe Boissard	Jean-Christophe Clivaz	Bernard May	Philippe Morisod
Oberwalliser Forstverein		Union des forestiers du Bas-Valais	
Le président	Un membre	Le président	Le secrétaire
Henzen Hans	Christian Bregy	François Rouiller	Grégory Bueche
Association des Forestiers-bûcherons du Valais romand			
Un membre du comité		Le secrétaire	
Manuel Gavillet		Gérald Berra	
Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du valais		syna syndicat interprofessionnel Region Oberwallis	
Le président	Le secrétaire général		
Nicolas Mettan	Bertrand Zufferey	Daniel Wasmer	Johann Tscherrig
Le secrétaire		Les secrétaires centraux syna	
Bernard Tissières		Eric Favre	Tibor Menyhart

AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL de l'économie forestière valaisanne

En vertu de l'article **19, chiffre 1 et 2**, de la Convention collective du travail du 1er janvier 2007 (ci-après CCT), les partenaires sociaux

- Propriétaires forestiers publics, par
- Entrepreneurs forestiers, par
- Personnel forestier, par
- Syndicats
- la CAFOR (Communauté des Associations forestières régionales du canton du Valais)
- l'Association valaisanne des entrepreneurs Forestiers
- l'Union des forestiers du Valais Romand
- l'Association des forestiers-bûcherons du Valais romand
- l'Oberwalliser Forstverein
- Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais
- syna syndicat interprofessionnel

suite à la séance paritaire du 15 novembre 2007 et à l'accord sur les négociations salariales qui ont suivi cette séance, ont déterminé pour l'exercice 2008 les salaires, indemnités et tarifs minima suivants :

1. SALAIRES DE BASE

- 1.1 Le renchérissement s'établit au 30.11.2007 à 1.0 %, indexé à l'indice 114.3.
- 1.2 Les salaires minima sont, en vertu de la CCT signée, déterminés avec caractère obligatoire.
- 1.3 Les salaires 2008 sont adaptés, sur l'ensemble des classes 1 à 6 par une augmentation de 3% sur les salaires. Le facteur de conversion pour le calcul du salaire à l'heure est de 182.5 pour l'année 2008.
- 1.4 Les catégories de salaires selon la fonction et la responsabilité restent définies comme en 2007, hors la classe 3 qui est supprimée.
- 1.5 Les salaires de base déterminés s'entendent comme minima applicables pour tous les employés soumis à la CCT.
- 1.6 La base horaire prise en considération est de 42 h/semaine (art. 7 de la CCT).
- 1.7 Les salaires indiqués dans le tableau suivant sont des salaires horaires ou mensuels bruts auxquels s'ajoutent, conformément à l'art. 19, ch. 3 de la CCT, le treizième mois, les primes d'ancienneté ainsi que d'autres primes ou allocations.

2. PRIMES D'ANCIENNETES

- 2.1 La dixième année dans l'entreprise donne droit à une semaine de vacances supplémentaire.
- 2.2 La vingtième année dans l'entreprise donne droit à deux semaines de vacances supplémentaires.
- 2.3 La trentième année dans l'entreprise donne droit à quatre semaines de vacances supplémentaires.

2.4 Ces primes sont à prendre uniquement durant l'année concernée, à choix soit sous forme de vacances, soit sous forme de salaire.

3. COMPLEMENTS SALARIAUX

3.1 Les primes d'ancienneté sont versées sur la base de la situation minimale au 31.12.2007.

3.2 13e mois : 8,33 %.

3.3 Prime pour maître d'apprentissage et responsable d'apprenti, si le salaire de base n'en tient pas compte : à convenir.

3.4 Vacances et jours fériés selon CCT (pour salaires horaires) :

- **dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus : 14.1 %**

- **jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus : 16.1 %**

4. INDEMNITES

4.1 Dîner hors domicile (journée complète) : Fr. 18.--

- Le droit à cette indemnité est décidé par le chef d'entreprise, d'entente avec la commission forestière

- Cette indemnité est doublée pour les apprentis en stage à l'extérieur de l'entreprise.

- **Afin de simplifier le travail administratif résultant de cette indemnisation, il est**

proposé une alternative d'indemnisation globale :

INDEMNITE DE FONCTION :

290.- Fr./mois

1.60 Fr./h

4.3 Indemnité pour véhicule privé

- **voiture individuelle, (yc véhicule tout-terrain normal)**

avec ou sans transport d'ouvriers et de matériel

0,85 fr./Km

- **bus ou grand véhicule tout-terrain, y compris**

transport d'ouvriers et de matériel

1,35 fr./Km

- **moto**

0,30 fr./Km

- **vélocycle**

0,20 fr./Km

4.4 Equipement personnel de sécurité (selon normes SUVA et art. 5 & 6 de la CCT)

5. ALLOCATIONS

5.1 Enfants : selon la loi cantonale de 2002

5.2 Ménage : selon usage régional

6. MACHINES ET VEHICULES SPECIALISES PRIVES

(mise à disposition par l'employé)

à convenir, selon les recommandations de l'EFS, Soleure, les tarifs de l'Association des entrepreneurs forestiers, les tarifs et recommandations des associations régionales d'économie forestière.

Qualification/Fonction	Salaire de base minimum pour 2008	
	fr./h	fr./mois
1 <u>GARDE FORESTIER DIPLOME</u> : chef de triage et responsable d'entreprise	36.55	6'673
2 <u>GARDE FORESTIER DIPLOME ET CONTREMAITRE DIPLOME</u> : sous responsabilité du chef de triage ou de l'entreprise	31.15	5'678
3 <u>FORESTIER-BUCHERON</u> : dès la cinquième année après l'obtention du CFC ou équivalent, spécialiste, machiniste, responsable d'apprenti	29.10	5'315
4 <u>FORESTIER-BUCHERON</u> : la troisième et la quatrième année après l'obtention du CFC	27.60	5'035
5 <u>FORESTIER-BUCHERON</u>, la première et la deuxième année après l'obtention du CFC <u>OUVRIER</u> : non diplômé, au moins 5 ans d'expérience	25.85	4'714
6 <u>MANŒUVRE</u> : non diplômé, peu ou pas d'expérience	24.10	4'394

Ainsi convenu à Sion le 15 novembre 2007

CAFOR

Association valaisanne des entrepreneurs forestiers

Union des forestiers du Valais Romand

Association des forestiers-bûcherons du Valais Romand

Oberwalliser Forstverein

syna syndicat interprofessionnel

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais