
**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DE L'ÉCONOMIE FORESTIÈRE FRIBOURGEOISE**

conclue entre

**L'association romande des entrepreneurs forestiers (AREF),
Section Fribourg**

et

ForêtFribourg

et

L'association du personnel forestier fribourgeois (APFF)
représentée par **syna** syndicat interprofessionnel

01.01.2017 – 31.12.2021

TABLE DES MATIERES

I.	Champ d'application	4
II.	Droits et devoirs	5
Art. 1	<i>Conclusion du contrat</i>	5
Art. 2	<i>Contrat d'engagement</i>	5
Art. 3	<i>Examen médical</i>	5
Art. 4	<i>Protection de la santé des collaborateurs</i>	5
Art. 5	<i>Exercice de la fonction</i>	6
Art. 6	<i>Comportement au travail</i>	6
Art. 7	<i>Soin du matériel</i>	6
Art. 8	<i>Occupation accessoire</i>	6
Art. 9	<i>Formation et perfectionnement</i>	7
III.	Dispositions normatives du contrat de travail	8
Art. 10	<i>Durée du travail</i>	8
Art. 11	<i>Horaire annuel</i>	8
Art. 12	<i>Semaine de cinq jours</i>	8
Art. 13	<i>Heures supplémentaires</i>	8
Art. 14	<i>Compensation et rémunération</i>	9
Art. 15	<i>Pauses</i>	9
Art. 16	<i>Jours fériés</i>	9
Art. 17	<i>Droit aux vacances</i>	10
Art. 18	<i>Réduction</i>	10
Art. 19	<i>Congés payés de courte durée</i>	10

Art. 20	Congés non payés	11
Art. 21	Système salarial	11
Art. 22	Treizième salaire	11
Art. 23	Allocation pour enfants et allocations familiales	12
Art. 24	Cadeau jubilé	12
Art. 25	Frais et indemnité de déplacement	12
Art. 26	Indemnité de repas	12
Art. 27	Indemnité d'équipement	13
Art. 28	Licenciement : Résiliation du contrat de travail	13
Art. 29	Renvoi pour de justes motifs	13
Art. 30	Incapacité durable de travail	13
Art. 31	Charge publique	13
IV.	Assurances sociales	14
Art. 32	Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident	14
Art. 33	Grossesse et maternité	14
Art. 34	Prévoyance 2ème pilier	14
Art. 35	Traitement en cas de service militaire ou de protection civile	14
V.	Dispositions générales et finales	15
Art. 36	Contributions de solidarité professionnelle	15
Art. 37	Commission paritaire	16
Art. 38	Résolution des différends	17
Art. 39	Entrée en vigueur	17

Les termes « collaborateur », « employé » et « travailleur » sont utilisés uniquement au masculin dans le présent document. Sauf mention contraire, toutes les dispositions s'appliquent uniformément aux femmes et aux hommes.

Principe

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.

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 au service de la forêt dans le canton de Fribourg, ainsi qu'au travailleurs occupés dans ces entreprises. La convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.

La présente CCT ne s'applique pas aux collaborateurs qui sont soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers).

Les apprenant-e-s ne sont pas soumis à la présente CCT.

Paix du travail

Les employeurs et les travailleurs renoncent, pendant la durée de la présente CCT, à utiliser tous les moyens coercitifs tels que la grève, la cessation de travail, le lock-out, quel que soit le but poursuivi.

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. Il précise au collaborateur les conditions de couverture LPP et remet le règlement de la caisse de pension.

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 3 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) la date de l'entrée en fonction
- d) la référence à la catégorie de salaire
- e) la durée du droit aux vacances pour l'année en cours
- f) la durée du temps d'essai
- g) l'affiliation à la Prévoyance professionnelle

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.

Art. 3 Examen médical

L'engagement peut être subordonné au résultat d'un examen médical ordonné par l'employeur. Le candidat peut être engagé si le médecin confirme que son état de santé permet d'exercer l'activité prévue. Le coût de cet examen est pris en charge par l'employeur. Le candidat passe l'examen auprès du médecin-conseil de l'assurance perte de gains de l'employeur.

Art. 4 Protection de la santé des collaborateurs

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 LT.

b) du collaborateur

Art. 5 Exercice de la fonction

Art. 5.1 Le collaborateur est tenu d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité, en faisant ce qui est conforme aux intérêts de l'employeur, et en s'abstenant de ce qui peut lui porter préjudice.

Art. 5.2 Il a le devoir de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction et touchant l'employeur ou des tiers.

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

Art. 6 Comportement au travail

Art. 6.1 Le collaborateur aura une attitude correcte. Il sera disponible. Il a l'interdiction de prendre son travail 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. 6.2 En cas d'absence, le collaborateur informera immédiatement son supérieur.

Art. 6.3 En cas de maladie ou d'accident non-professionnel le collaborateur remettra un certificat médical dès le troisième jour d'absence.

Art. 7 Soins du matériel

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. 8 Occupation 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. 9 Formation et perfectionnement

Art. 9.1 Les parties contractantes soutiennent et favorisent le perfectionnement professionnel des salariés.

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

Art. 9.2 Les demandes de formation sont à valider conjointement par le supérieur direct et le responsable de la formation. Lorsque la formation a un lien direct avec l'activité du collaborateur, l'employeur prend à sa charge les absences tombant durant les heures de travail normales (au maximum de 8.40 heures par jour et 4.20 heures par ½ jour), les frais d'inscription, de voyage, de repas et d'hébergement.

Art. 9.3 En cas d'échec au premier examen final, une nouvelle inscription est à la charge du collaborateur.

Art. 9.4 En cas d'arrêt prématuré de la formation par le collaborateur, l'ensemble des coûts engagés est à sa charge, sauf s'il est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, ou si la formation a été demandée par l'entreprise.

Art. 9.5 En cas de résiliation du contrat de travail de la part de l'employé pendant la formation, l'employeur peut exiger le remboursement des frais pris en charge pour la formation, sauf si la formation a été demandée par l'entreprise. En cas de résiliation du contrat de travail de la part de l'employé après la formation, le montant à rembourser diminue de 1/36ème par mois écoulé dès la fin de la formation

III. DISPOSITIONS NORMATIVES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 10 Durée du travail

Art. 10.1 La durée hebdomadaire de travail est fixée à 42 heures. Elle doit être respectée en moyenne annuelle (horaire annuel).

Art. 10.2 L'employeur définit l'horaire selon la nature de l'activité des unités de travail.

Art. 10.3 Le responsable de l'unité de travail veille au respect de l'horaire.

Art. 10.4 La durée du travail est fixée par le contrat de travail individuel.

Art. 11 Horaire annuel

Art. 11.1 L'horaire annuel permet d'aller au-delà ou en-deçà de la durée hebdomadaire de travail de 42 heures (art. 10.1) jusqu'à 84 heures en positif et 42 heures en négatif.

Art. 11.2. L'employeur effectue le contrôle du solde d'heures au 31 décembre. A cette date, les heures qui dépassent la limite supérieure à 84 heures sont compensées en congé d'un commun accord ou à défaut sont payées avec un supplément de 25%.

Art. 12 Semaine de cinq jours

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur cinq jours, avec un maximum de 10 heures par jour (50 heures par semaine). Dans des cas justifiés, le travail du samedi est autorisé. La commission paritaire peut effectuer des contrôles.

Art. 13 Heures supplémentaires

Sont des heures supplémentaires les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur ou en accord exprès avec celui-ci en sus de l'horaire ordinaire de travail (42 heures hebdomadaires).

Art. 14 Compensation et rémunération des heures supplémentaires

Art. 14.1 La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.

Art. 14.2 Si la compensation n'a pas été possible dans les douze mois, le solde des heures supplémentaires doit être payé, dans un délai de 3 mois.

Art. 14.3 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. 14.4 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. 15 Pauses

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 9 heures, le collaborateur a droit à une pause de midi d'une heure non rémunérée.

Art. 16 Jours fériés

- Art. 16.1 Les travailleurs ont droit annuellement aux 9 jours fériés payés mentionnés ci-après coïncidant avec des jours de travail. Si un jour férié tombe sur un weekend la commission paritaire peut fixer un jour férié de remplacement au début de chaque nouvelle année civile.

Jours fériés : Vendredi Saint, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1^{er} août, Assomption, La Toussaint, Immaculée Conception et Noël

Pour la partie reformée du canton, les employeurs peuvent remplacer les deux jours fériés catholiques (Fête-Dieu et La Toussaint) par deux autres jours fériés usuels.

- Art. 16.2 Les travailleurs reçoivent une indemnité correspondant à la perte de gain effectivement subie.
- Art. 16.3 Les travailleurs qui demandent congé le 1^{er} mai seront dispensés de travail, mais l'employeur n'est pas tenu de les payer.

Art. 17 Droit aux vacances

Art. 17.1 Le droit annuel aux vacances est le suivant :

- a. Jusqu'à l'âge de 20 ans révolu : 25 jours de travail
- b. Jusqu'à l'âge de 50 ans révolu : 25 jours de travail
- c. à partir du début de l'année civile dans laquelle le collaborateur a 50 ans : 30 jours de travail

Art. 17.2 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. 17.3 Le solde des vacances doit figurer chaque mois sur la fiche de salaire.

Art. 17.4 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. 18 Réduction

Art. 18.1 *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 la durée des vacances pour le 3^{ème} mois complet d'absence totale et les suivants.*

Art. 18.2 En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines. Ces dernières ne sont pas prises en considération pour le calcul de la réduction.

Art. 18.3 Le travailleur n'a pas droit aux vacances pour les congés non payés.

Art. 19 Congés payés de courte durée

Art. 19.1 Le collaborateur a droit aux congés payés suivants :

- a) mariage du collaborateur 1 jour
- b) naissance d'un enfant du collaborateur 2 jours
- c) décès de l'épouse ou d'un enfant 3 jours
des parents ou des beaux-parents
d'un frère, d'une sœur ou des grands-parents 2 jours
- d) funérailles de la parenté, d'un collègue de travail ½ jour
avec lequel le collaborateur a eu d'étroites relations

Art. 19.2 Hormis le cas du mariage du collaborateur et la naissance d'un enfant, les congés ne peuvent être pris que lors de l'événement qui les justifie et les jours qui le suivent

Art. 20 Congés non 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.

Art. 21 Système salarial

L'employeur et le salarié définissent ensemble le montant du salaire. Celui-ci dépend de la fonction, de la responsabilité, des aptitudes professionnelles et de l'expérience du salarié.

Les salaires minimaux sont définis dans l'annexe I faisant partie intégrante de la présent CCT.

Le salaire est fixé selon les catégories de salaire ci-après définies selon les fonctions. *Les parties signataires fixent chaque année dans une annexe le montant des salaires minimum pour chacune de ces catégories ainsi que les modifications de salaire tenant compte de l'indexation de l'indice des prix et de la situation économique de la branche.*

Catégorie de salaire (A) Ouvrier forestier sans CFC

Catégorie de salaire (B) Forestier-bûcheron avec CFC

Catégorie de salaire (C) Spécialiste / machiniste avec brevet

Catégorie de salaire (D) Contremaître avec brevet

Catégorie de salaire (E) Chef exploitation / Forestier ESF avec diplôme

Art. 22 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. 23 Allocation pour enfants et allocations familiales

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

Art. 24 Cadeau jubilé

Art. 24.1 *Il est recommandé aux entreprises de marquer par une prestation les jubilés de service.*

Art. 24.2 *Les entreprises décident elles-mêmes la forme et le montant qu'elles octroient.*

Art. 25 Frais et indemnité de déplacement

Art. 25.1 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 et véhicules personnels.

Art. 25.2 Indemnité pour utilisation du véhicule privé

Lorsque le salarié ne dispose pas d'un véhicule de l'entreprise pour se rendre depuis sa base ou depuis le lieu de rassemblement jusqu'au lieu de travail, il peut, avec l'assentiment de l'employeur, utiliser son véhicule privé. Dans ce cas, l'employeur doit rembourser les frais occasionnés par l'utilisation de ce véhicule privé.

L'indemnité est déterminée selon le taux minimum fixé par l'annexe 1. Seuls les kilomètres parcourus au service de l'employeur sont pris en compte.

Art. 26 Indemnité de repas

Pour les travailleurs déplacés en dehors de leur lieu de travail selon leur contrat, une indemnité de repas leur est allouée, pour autant que la distance du lieu de travail au domicile dépasse 4 km ou 20 minutes aller/retour. Le chef d'équipe décide des dérogations liées aux exigences d'exploitation.

L'indemnité est déterminée selon le taux minimum fixé par l'annexe 1.

Art. 27 Indemnité d'équipement

L'employeur verse chaque année l'indemnité pour l'équipement individuel de sécurité définie par la SUVA au collaborateur. Le collaborateur s'engage à s'équiper selon les normes SUVA. L'indemnité peut être versée mensuellement.

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.

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

Art. 32.1 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.

Art. 32.2 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie

En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie, l'employeur doit conclure une assurance perte de gain couvrant 80% du salaire brut normal versé selon l'horaire de travail contractuel, dès le 1er jour. Les prestations d'assurance sont versées au moins pendant 720 jours durant une période de 900 jours.

Les primes d'assurance d'indemnités journalières sont payées pour moitié par l'employeur et le salarié.

Art. 33 Grossesse et maternité

Art. 33.1 L'employeur accorde un congé de maternité de 14 semaines à partir de l'accouchement, 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 Prévoyance 2ème pilier

L'affiliation suit les règles de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

Art. 35 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile

Art. 35.1 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. 35.2 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 à la formation continue de CHF 25.00 par mois. Ce montant est directement déduit du salaire du travailleur et doit apparaître clairement sur le décompte de salaire.
- Art. 36.3 Tous les employeurs versent pour chaque travailleur une contribution aux frais d'exécution et à la formation continue de CHF 25.00 par mois.
- Art. 36.4 *Pour les membres des associations contractantes, les contributions sont incluses dans la cotisation de membre. En d'autres termes, les employeurs membres de ForêtFribourg ou de l'AREF ne sont pas soumis au paiement de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue. Pour des raisons techniques, les contributions aux frais d'exécution et de formation continue sont déduites du salaire de tous les travailleurs. 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. 36.5 Pour des raisons administratives, la contribution aux frais d'exécution et de formation continue est encaissée par la commission paritaire.
- Art. 36.6 *La CP émet un règlement sur l'encaissement de la contribution aux frais d'exécution et de formation continue.*
- Art. 36.7 La contribution aux frais d'exécution et de formation continue est prélevée pour couvrir les frais relatifs à l'exécution de la CCT, pour la formation continue, la sécurité au travail, la protection de la santé ainsi qu'à des fins sociales.

Art. 37 Commission paritaire

- Art. 37.1 Une commission paritaire est constituée *pour favoriser une collaboration basée sur la loyauté et la confiance 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 4 membres représentant les employés et 4 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'employeur ou du travailleur en faute. Cette peine peut aller jusqu'à CHF 1'000.00. En cas de violations réitérées, la peine conventionnelle peut aller jusqu'à CHF 2'000.00. Dans les cas de peu de gravité, la commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et donner un avertissement
- Art. 37.8 Est dans tous les cas réservé le cas où le préjudice subi est supérieur au montant maximal fixé par la CCT. Dans un tel cas, la commission compétente peut déroger au montant maximal fixé par l'article 37.7, jusqu'à concurrence de Fr. 20'000.00.
- Art. 37.9 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, dans un premier temps, à la Direction des Institutions, de l'Agriculture et des Forêts (DIAF) du canton de Fribourg pour conciliation et, 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 01.01.2017 et demeure valable jusqu'au 31.12.2021.*
- Art. 39.2 *La CCT peut être dénoncée par lettre signature par chacune des parties contractantes pour l'échéance, moyennant un préavis de six mois.*
- 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.*
- Art. 39.9 *En cas d'entrée en vigueur d'une convention collective au niveau national ou romande, la présente CCT devient caduque.*

La version française de la CCT fait foi.

L'association romande des entrepreneurs forestiers (AREF)

Eric Pasche
président

Jérôme Simon-Vermot
secrétaire

ForêtFribourg

Fritz Burkhalter
président

Thierry Sottas
secrétaire

L'association du personnel forestier fribourgeois (APFF)

Michaël Pachoud
président

Mélanie Glayre
secrétaire

SYNA, syndicat interprofessionnel

Mathias Regotz
vice-président

Kathrin Ackermann
secrétaire central

Véronique Rebetez
responsable régionale