



Secrétariat ASF

Case postale 252  
3250 Lyss  
Tél. 032 387 49 70  
Fax 032 387 49 30



Secrétariat ASEFOR

Mottastr. 9  
3000 Berne 6  
Tél. 031 350 89 86  
Fax 031 350 89 88



Économie forestière  
Suisse

Rosenweg 14  
4501 Soleure  
Tél. 032 625 88 00  
Fax 032 625 88 99

## Contrat de travail pour le Personnel forestier Édition 2008

Le présent formulaire de contrat se fonde sur les «Recommandations pour l'établissement de contrats de travail dans l'économie forestière» (ci-après **les Recommandations**) de janvier 2007 publiées conjointement par **l'ASF**, **l'ASEFOR** et **EFS**. Lorsque les dispositions des Recommandations sont réglées différemment, dans les limites légales, les stipulations contraires doivent être expressément mentionnées dans le présent formulaire. Pour tous les autres points, les dispositions des Recommandations mentionnées et des bases légales sont applicables. Le présent formulaire s'applique à tout le personnel, à l'exception des saisonniers, pour lesquels un contrat spécifique doit être établi.

*Entre l'entreprise (ci-après «employeur»)*

Dénomination sociale .....

Adresse .....

représentée par .....

*et Monsieur/ Madame (ci-après «travailleur»)*

Nom et prénom .....

Adresse .....

Métier appris .....

Date de naissance .....

No AVS .....

et lieu d'origine .....

et no de téléphone .....

le Contrat de travail suivant a été conclu dans le sens de l'article 319 ss. CO.

## **Position dans l'entreprise et domaine d'activité**

### **Article 1 Position/fonction**

L'employeur engage le travailleur

en tant que: .....

Qualification prof. : .....

Sous l'autorité hiérarchique de : .....

### **Article 2 Tâches/missions**

Le champ d'activité ordinaire (description sommaire seulement) du travailleur englobe:

.....

.....

Les détails figurent dans la description de poste ci-jointe et le cahier des charges qui s'y rapporte. Le travailleur n'est pas tenu d'accomplir d'autres travaux que ceux liés à la fonction indiquée ci-dessus. Les dispositions des Recommandations concernant des travaux ordonnés dans le contexte d'événements extraordinaires font l'objet de réserve.

## **Début, durée et fin de la relation de travail**

### **Article 3 Début de la relation de travail**

Le Contrat de travail prend effet le .....

### **Article 4 Période d'essai**

Il est convenu d'une période d'essai de 3 mois. Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un préavis de 7 jours ouvrables.

### **Article 5 Durée et fin de la relation de travail**

Le Contrat est conclu pour une durée indéterminée et peut être résilié comme suit par les deux parties pour la fin d'un mois:

1 mois de préavis durant la première année de service

2 mois de préavis durant la 2e à la 9e année de service

3 mois de préavis à partir de la 10e année de service

Le Contrat est formellement valable jusqu'au . S'il n'est pas résilié . mois avant son expiration, il est prolongé avec le même délai de préavis

de mois/années

pour une période indéterminée.

### **Article 6 Résiliation immédiate**

En cas de motifs graves (selon l'art. 337 du CO et le point 3.4.3 des Recommandations), le contrat peut être résilié immédiatement par les deux parties.

### **Article 7 Protection contre le licenciement**

Les articles 336e à 336g CO font foi en ce qui concerne la Protection contre le licenciement en cas de service militaire obligatoire, de maladie, de grossesse, d'accouchement, d'accident et de service accompli dans le cadre de «l'Aide à l'étranger».

## **Droits et obligations générales du travailleur**

### **Article 8 Perfectionnement professionnel**

L'employeur encourage le perfectionnement professionnel. Il facilite au travailleur la fréquentation de manifestations et de cours correspondants, dans la mesure où ceux-ci présentent également un intérêt pour l'entreprise.

### **Article 9 Devoir de diligence et de fidélité**

Le travailleur est tenu d'exécuter selon les règles de l'art et avec soin le travail qui lui est confié et de protéger loyalement les intérêts légitimes de l'employeur. Pendant la durée du contrat, il ne doit en aucune manière faire concurrence à l'employeur. Il doit sauvegarder les secrets de fabrication et les secrets commerciaux de l'employeur.

### **Article 10 Sécurité du travail – qualité du travail**

Conformément au point 2.4 des Recommandations, le travailleur s'engage à observer les dispositions légales sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que les règles généralement admises de la technique.

### **Article 11 Autres droits et obligations**

Les prescriptions des Recommandations ainsi que le cahier des charges annexé sont applicables.

## **Durée de travail, heures supplémentaires, congés**

### **Article 12 Durée normale du travail**

La durée du travail est de ..... heures par semaine, réparties de la manière suivante:

Été du ..... au .....

Matin de ..... a ..... heures

Après midi de ..... a ..... heures

Hiver du ..... au .....

Matin de ..... a ..... heures

Après midi de ..... a ..... heures

Les prescriptions du point 3.1 des Recommandations sont applicables en ce qui concerne la durée du travail.

### **Article 13 Heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit et du dimanche**

L'employeur est tenu d'accomplir des heures supplémentaires ou le travail supplémentaire nécessaire en dehors des heures de travail normales fixées ci-dessus dans la mesure où il est à même de le faire et où l'on peut de bonne foi attendre de lui qu'il le fasse. L'indemnisation est régie par les prescriptions des Recommandations (points 3.1.5 à 3.1.7)

#### **Article 14 Vacances**

Le droit aux congés est régi par le point **03.03.11** des Recommandations. Sur cette base, l'employeur accorde au travailleur les congés payés suivants par année civile:

jusqu'à 20 ans révolus	5 semaines
de 21 à 49 ans	4 semaines
dès 50 ans révolus	5 semaines
dès 60 ans révolus	6 semaines

Lorsque les relations de travail débutent ou prennent fin dans le courant de l'année civile, le droit aux congés correspond à 1/12 des congés annuels par mois d'activité. Les jours fériés officiels coïncidant avec les congés ne comptent pas comme jours de congés. Les absences pour causes de service militaire obligatoire, de maladie (hors maladies professionnelles), de grossesse, d'accouchement et d'accident ne peuvent être imputées aux congés pour autant que l'absence ne dépasse pas 3 mois par année civile. Pour chaque mois d'absence supplémentaire, les congés sont réduits de 1/12. L'employeur et le travailleur fixent d'un commun accord la date des congés en tenant compte des intérêts de l'entreprise et des souhaits du travailleur.

#### **Article 15 Jours fériés et jours de congé sans réduction de salaire**

Le travailleur a droit à des absences de courte durée selon le point 3.3.6 des Recommandations. Les jours suivants sont réputés jours fériés officiels dans le canton où le contrat a été conclu:

#### **Article 16 Salaire**

Dès l'entrée en vigueur du contrat, l'employeur verse au travailleur pour un temps indéterminé

un salaire mensuel de Fr. .—, payable au plus tard le 25e jour de chaque mois.

un salaire horaire de Fr. .—, payable au plus tard deux jours après la fin du mois.

Le salaire est réévalué chaque année en fonction de la qualification, des prestations de travail et des tâches du travailleur.

#### **Article 17 Renchérissement et compensation du Renchérissement**

Le salaire convenu est fondé sur la Recommandation complémentaire entre l'Association Suisse des Forestiers (ASF), l'Association Suisse des Entrepreneurs Forestiers (ASEFOR) et Economie forestière suisse (EFS), état en **2007**. Le salaire est relevé périodiquement selon cette Recommandation:  
au début d'une année civile

#### **Article 18 13e mois de salaire / gratification**

Le travailleur reçoit les suppléments de salaire suivants:

13e mois de salaire

Gratification

Le paiement pour l'année courante se fait comme suit:

Pour les salariés au mois  à la fin de l'année

en parties aux dates suivantes:

Pour les salariés à l'heure  régulièrement en même temps que le salaire ordinaire

à la fin de l'année ou à la fin de la durée du contrat.

#### **Article 19 Allocation pour enfants**

Le travailleur reçoit une allocation de Fr .— par mois pour chaque enfant jusqu'à 20 ans révolus, et jusqu'à 25 ans révolus pour les enfants en apprentissage ou en cours d'études.

**Article 20 Indemnités particulières**

Le travailleur a droit aux Indemnités et dédommagements suivants:

**Versement du salaire en cas d'empêchement d'exécuter un travail**

**Article 21 Maladie, accident**

Conformément au point 3.3.1 des Recommandations, l'employeur alloue le plein salaire au travailleur qui, sans faute de sa part, est empêché d'assurer son travail pour cause de maladie – grossesse et accouchement compris – ou d'accident. Les indemnités journalières de l'assurance-accident obligatoire, de l'assurance-invalidité et de l'assurance militaire peuvent être imputées sur le salaire versé par l'employeur. Cela s'applique aussi aux indemnités journalières versées par des assurances non-obligatoires dans la mesure où la moitié au moins des primes est prise en charge par l'employeur.

**Article 22 Service militaire**

En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire obligatoire (ce qui s'applique à tout service accompli dans l'armée, le service féminin de l'armée et la Protection civile), le paiement du salaire au cours de l'année civile est maintenu en temps de paix conformément au point 3.3.4 des Recommandations.

**Mesures de prévoyance**

**Article 23 Prévoyance professionnelle**

La prévoyance professionnelle est régie par le règlement de .....

**Article 24 Indemnité en cas de décès**

Lorsque les relations de travail prennent fin suite au décès du travailleur, et dans la mesure où le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut d'héritiers, d'autres personnes à l'égard desquelles il assumait une obligation d'entretien, l'employeur devra verser, à compter du jour du décès, le salaire pour le mois en cours et pour le mois suivant, ou, si les relations de travail ont duré plus de cinq ans, pour le mois en cours et les deux mois suivants. Si le salarié décédé était en droit de percevoir une indemnité au moment de son départ à la retraite, cette dernière sera versée aux héritiers.

**Article 25 Lieu de juridiction**

Le lieu de juridiction est celui du siège social de l'employeur.

**Dispositions finales**

**Article 26 Bases juridiques**

Si des conditions plus favorables pour le travailleur n'ont pas été stipulées, les dispositions du code des obligations (Titre dixième: du contrat de travail) et de la loi sur le travail ainsi que les autres prescriptions respectives du droit fédéral et cantonal sont applicables.

**Article 27 Clauses particulières**

Les parties contractantes reçoivent chacune un exemplaire du présent contrat.

Lieu et date: .....

L'employeur: .....

Le travailleur: .....

- Annexes  Description du poste
- Cahier des charges
- Règlement sur la prévoyance professionnelle