



**FORSTUNTERNEHMER SCHWEIZ  
ENTREPRENEURS FORESTIERS SUISSE**

**Association Suisse du personnel Forestiers ASF  
Association Entrepreneurs Forestiers Suisse EFS**

# **Recommandations relatives aux contrats de travail en économie forestière**

**Valable dès le 1.1.2021  
(Edition 2012 complétée avec l'Art. 33 Congé paternité)**

***Groupe de travail ASF-EFS***

<b>BUT</b> .....	<b>3</b>
<b>1. CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>3</b>
Art. 1 Du point de vue territorial .....	3
Art. 2 Du point de vue de l'entreprise.....	3
Art. 3 Du point de vue personnel.....	3
<b>2. BASES DE L'ENGAGEMENT</b> .....	<b>4</b>
Art.4 Devoirs fondamentaux de l'employeur .....	4
Art. 5 Devoirs fondamentaux du travailleur.....	4
Art. 6 Organes de conciliation.....	4
Art. 7 Sécurité au travail.....	5
Art. 8 Perfectionnement professionnel.....	6
Art. 9 Fidélité à observer .....	6
<b>3. TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>7</b>
Art. 10 Définition du temps de travail .....	7
Art. 11 Temps de travail hebdomadaire, calendrier de la durée de travail.....	7
Art. 12 Durée annuelle du travail .....	8
Art. 13 Heures supplémentaires .....	8
Art. 14 Travail supplémentaire.....	9
Art. 15 Jours fériés, travail de nuit et du dimanche.....	9
Art. 16 Travail par équipes .....	9
<b>4. RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>10</b>
Art. 17 Salaire.....	10
Art. 18 Classes de salaires .....	10
Art. 19 Gratification.....	10
Art. 20 Allocations familiales et allocations pour enfants.....	10
Art. 21 Indemnités versées en cas de travail effectué à l'extérieur .....	10
Art. 22 Remboursement des frais engagés par le salarié.....	11
Art. 23 Indemnisation pour utilisation d'un véhicule privé.....	11
Art. 24 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries.....	11
<b>5. SALAIRE EN CAS D'EMPÊCHEMENT DE TRAVAILLER</b> .....	<b>12</b>
Art. 25 Salaire en cas d'un empêchement de travailler du travailleur, non couvert par une assurance selon l'art. 26.....	12
Art. 26 Assurance pour indemnités journalières en cas de maladie.....	12
Art. 27 Assurance accidents .....	13
Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile.....	13
Art. 29 Absences, jours de congé.....	14
<b>6. VACANCES, JOURS FÉRIÉS, MATERNITÉ ET PATERNITÉ</b> .....	<b>15</b>
Art. 30 Droit général aux vacances .....	15
Art. 31 Jours fériés.....	16
Art. 32 Congé maternité.....	16
Art. 33 Congé paternité.....	17
<b>7. DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL</b> .....	<b>17</b>
Art. 34 Début et fin des rapports de travail.....	17
Art. 35 Résiliation immédiate.....	18
Art. 36 Absence le jour de l'entrée en fonction .....	18
Art. 37 Certificat / attestation de travail.....	18
Art. 38 Décès du salarié.....	18
Art. 39 Décès de l'employeur.....	19
Art. 40 Prévoyance professionnelle (LPP).....	19
Art. 41 Retraite anticipée .....	19

## But

Le but de la présente recommandation est de définir les conditions de travail au sein de l'économie forestière en Suisse.

Elle se base sur la bonne foi réciproque des parties impliquées et aspire à une collaboration fructueuse entre employeurs et employés. L'objectif est de renforcer les intérêts suscités par l'économie forestière et de maintenir celle-ci attractive grâce à des conditions de travail modernes.

Toutes les dispositions impératives, qui sont en partie mentionnées dans la recommandation à titre de rappel, et auxquelles il ne pourra être dérogé qu'au profit du salarié, font l'objet d'une réserve expresse.

## 1. Champ d'application

### Art. 1 Du point de vue territorial

Les présentes recommandations /directives pour l'économie forestière suisse sont applicables sur l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

### Art. 2 Du point de vue de l'entreprise

Les recommandations sont applicables à toutes les entreprises suisses et étrangères travaillant sur le territoire suisse, respectivement aux parties d'entreprises, aux sous-traitants et aux indépendants qui emploient des travailleurs, ayant une activité en particulier dans les secteurs suivants :

- a) Exploitations de bois en tout genre, travaux de déblaiements,
- b) Travaux forestiers
- c) Travaux de jeunes futaies, pour tous les stades de développement
- d) Reboisement en tout genre, y compris travail du sol
- e) Travaux de protection forestière
- f) Entretien des routes forestières et autres constructions forestières
- g) Constructions en bois telles que barrages sur cours d'eau, échelles à poissons, travaux de soutènement et autres, etc.
- h) Récoltes, conditionnement et transport de bois-énergie
- i) Stabilisation de pente, drainage des glissements de terrain, stabilisation biologique

### Art. 3 Du point de vue personnel

1 Les recommandations s'appliquent aux collaborateurs travaillant pour des chantiers et des services auxiliaires de l'économie forestière et employés au sens de l'art. 2. ci-dessus (indépendamment du mode de rémunération et du lieu d'engagement).

2 Est exclu : le personnel administratif

## 2. Bases de l'engagement

### Art.4 Devoirs fondamentaux de l'employeur

L'employeur

- Prend en considération et soigne les droits de l'employé en tant que personne et considère celui-ci comme un partenaire
- Préserve la vie et la santé du salarié, lui offre une sécurité sociale et un salaire équitable
- Encourage la formation et le perfectionnement de ses employés
- Prend les mesures légales de prévoyance requises en matière de vieillesse, maladie et invalidité de l'employé
- Met à disposition de l'employé l'équipement de protection recommandé par la SUVA
- Met à disposition de l'employé les outils et équipements nécessaires à l'exercice de sa profession (conformément au CO)
- Organise des espaces de repos et des vestiaires fixes ou mobiles résistant aux intempéries (dépôt, véhicule d'entreprise ou abris)

### Art. 5 Devoirs fondamentaux du travailleur

1. Les employés exécutent les travaux qui leur sont confiés avec soin et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (CO321a/1). Vous devez vous comporter de manière adéquate envers toutes les personnes avec lesquelles vous entrez en contact dans le cadre de l'exercice de votre profession. Vous devez éviter toute action pouvant nuire à l'employeur ou conduire à des réclamations.

2. L'employé est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (CO321a/2). L'employé doit également utiliser l'équipement de protection et les chaussures de sécurité adéquates.

3. Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (CO321d/2).

4. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (CO321e/2).

5. Le travailleur doit attester avant la signature du contrat de travail qu'il dispose bien de la formation et de l'expérience nécessaire à la prise en charge des tâches convenues.

6. S'il se voit dans l'impossibilité d'aller travailler, le travailleur a l'obligation d'informer immédiatement son employeur, respectivement le représentant de ce dernier.

### Art. 6 Organes de conciliation

1. Si, en cas de litige relatif aux rapports de travail, aucun accord à l'amiable n'est trouvé entre l'employeur et le travailleur, les parties impliquées s'en référeront alors à un organe de conciliation convoqué par les associations mentionnées ci-dessous. Cet organe tranchera en dernière instance.

L'organe de conciliation sera mis sur pied conjointement par l'ASF et l'EFS.

2 L'organe de conciliation est constitué de :

- 1 personne représentant le travailleur
- 1 personne représentant l'employeur
- 1 président nommé d'un commun accord par les personnes sus-mentionnées.

3 Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord quant au choix du président, ce dernier est choisi par le tribunal devant lequel le litige doit être présenté.

4 Un nouvel organe de conciliation est nommé par les parties en présence pour chaque cas. L'organe doit trancher dans les 30 jours suivant la soumission du cas.

### **Art. 7 Sécurité au travail**

1. L'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données (Art 82 LAA).

2. L'employeur doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels (Art 82 LAA).

3. L'employeur s'engage à observer les prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA), de l'ordonnance correspondante (OLAA), de la directive CFST et des dispositions de la SUVA, ainsi que les directives applicables et les règles de l'art. Les instruments correspondants tels que les règles de sécurité en foresterie, le concept de sécurité forestier et autres concepts similaires sont également à suivre.

4. L'employeur crée, par une organisation rationnelle de l'entreprise, les conditions permettant d'assurer la sécurité des salariés. Il s'agit en particulier de définir les tâches, les compétences et la responsabilité de chacun en matière de sécurité du travail.

Il assure la sécurité et la santé des salariés par une organisation appropriée du travail et une gestion efficace du personnel.

Il veille à la sécurité et à la santé des salariés en utilisant des méthodes et des instruments de travail appropriés.

Il veille à ce que les salariés soient informés des risques d'accidents et de maladie et informés des mesures de sécurité nécessaires (Art. 6 OPA).

5. Lorsque des travaux comportant des dangers particuliers sont exécutés, l'effectif des travailleurs occupés à ces travaux ainsi que le nombre ou la quantité des installations, équipements de travail et matières qui présentent des dangers doivent être limités au strict nécessaire (Art. 8 OPA).

6. Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Ils doivent en particulier utiliser les équipements de protection individuels et employer correctement les dispositifs de sécurité, s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur (Art. 82 LAA).

7. Le travailleur est tenu de suivre les directives de l'employeur en matière de sécurité au travail et d'observer les règles de sécurité généralement reconnues. Il doit en particulier utiliser les EPI et s'abstenir de porter atteinte à l'efficacité des installations de protection (Art. 11 OPA).

8. Lorsqu'un travailleur constate des défauts qui compromettent la sécurité au travail, il doit immédiatement les éliminer. S'il n'est pas en mesure de le faire ou s'il n'y est pas autorisé, il doit aviser son employeur sans délai (Art. 11 OPA).

9. Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut en particulier pour la consommation d'alcool ou d'autres produits enivrants (Art. 11 OPA).

### **Art. 8 Perfectionnement professionnel**

1 L'employeur paye sa contribution au fond en faveur de la formation professionnelle.

2 Les parties contractantes favorisent et encouragent le perfectionnement professionnel des travailleurs en matière d'économie forestière. Elles renseignent périodiquement sur les possibilités de formation continue (offres de cours) dans les organes de presses correspondants et recommandent aux employeurs et travailleurs de vouer toute l'attention nécessaire au perfectionnement professionnel. Les travailleurs qui ont la volonté de se perfectionner et qui en sont capables doivent avoir la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement.

3 En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés pendant au maximum cinq jours de travail par année pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel. Des exceptions sont tolérées en cas de fréquentation des cours préparatoires aux formations de forestier ou de contremaître (jusqu'à 55 jours / an). Ce „détachement“ a lieu en principe au sens d'un congé non payé sans prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours compte tenu des nécessités de l'entreprise.

4 La fréquentation de cours de perfectionnement professionnel avec participation financière de l'employeur (salaire intégral ou partiel, respectivement prise en charge des frais de cours) nécessite l'autorisation préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours ainsi que de la prestation de l'employeur et de celle du travailleur (hébergement, remboursement), tout en tenant compte des prestations financières du fonds de formation.

5 Par la fréquentation d'un cours de perfectionnement professionnel, le travailleur n'acquiert pas le droit d'être occupé dans le domaine d'activité correspondant.

### **Art. 9 Fidélité à observer**

1. Le travailleur est tenu à la discrétion et au secret professionnel et ne doit en aucun cas se laisser corrompre (CO 321a).

2. Pendant la durée d'un contrat de travail à 100%, le travailleur ne doit pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers sans en informer son employeur. Il ne doit en aucun cas déroger à son devoir de fidélité vis-à-vis de l'employeur.

### 3. Temps de travail

#### Art. 10 Définition du temps de travail

1. Il y a travail de jour entre 6 heures et 20 heures, et travail du soir, entre 20 heures et 23 heures. Le travail de jour et le travail du soir (plage horaire de 17 heures) ne sont pas soumis à autorisation (LTr. Art.10.1). Un collaborateur peut, exceptionnellement, être mobilisé sur un espace temps d'un maximum de 14 heures, pauses et heures supplémentaires incluses.
2. Les trajets d'aller et retour au lieu de travail (point de rassemblement) ne sont pas considérés comme temps de travail si ceux-ci sont inférieurs à 30 minutes. En cas de trajet plus long, le temps sera enregistré comme temps de déplacement. Il ne peut en aucun cas donner lieu à des heures supplémentaires.

#### Art. 11 Temps de travail hebdomadaire, calendrier de la durée de travail

1. La durée hebdomadaire moyenne normale de travail est de 42.5 heures, répartis sur 5 jours par semaine. Une pause de 15min. par demi-journée est comprise dans le temps de travail. La pause de midi n'est pas comprise dans le temps de travail.
2. Le temps de travail hebdomadaire est fixé par l'entreprise par l'intermédiaire d'un calendrier du temps de travail, ce au plus tard à la fin de l'année pour l'année suivante.
3. Le temps de travail hebdomadaire compte généralement :
  - a) Au minimum : 37.5 heures par semaine (= 5 x 7.5 h)
  - b) Au maximum : 50 heures par semaine (= 5 x 10 h)
4. L'entreprise peut, en raison de pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, ou en raison de l'urgence du travail ou d'un volume de travail exceptionnel, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'al. 3 et du nombre maximal d'heures à effectuer par année. Dans ce cas, les heures minimales par semaine peuvent être inférieures et la durée maximale par semaine peut être supérieure jusqu'à une limite de 50h au plus.  
Des augmentations justifiées de la durée du travail d'un maximum de 2 heures/jour sur une moyenne de 8 semaines, respectivement de 4 heures/jour sur une moyenne de 4 semaine, sont autorisées sans compensation financière (LTr. Art. 9.3). Elles doivent en général être compensées durant l'année civile en cours.
5. Les droits de consultation des travailleurs en vertu de l'art. 48 de la loi sur le travail et de l'art. 69 de l'Ordonnance 1 relative à la loi du travail doivent être respectés. Tous les travailleurs concernés doivent avoir la possibilité de consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.
6. Si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup et que les heures négatives (risque pris par l'employeur) ne peuvent pas toutes être compensées, la différence qui en résulte est à la charge de l'employeur, c'est-à-dire que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé.

7. L'employeur peut convenir par écrit avec le salarié d'une solution plus souple ou d'un aménagement du temps de travail différent. Si cette solution contrevient aux dispositions du contrat collectif de travail ou dispositions légales conformément à l'OLT 1, 22, les associations signataires peuvent former opposition, en motivant celle-ci, et rejeter ladite solution.

### **Art. 12 Durée annuelle du travail**

1. La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p.ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p.ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.)

2. Le total des heures annuelles de travail s'élève à .....2216 heures  
(365 jours : 7 = 52,14 semaines x 42,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.

3. En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon al. 2.

Si les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées en temps de congé équivalent en raison de la fin des rapports de travail, celles-ci seront rétribuées selon l'art. 14. Si, à l'inverse, l'employé présente un déficit horaire à la demande de l'employeur, et que cela ne peut pas être compensé avant la fin du contrat de travail, la charge salariale intégrale est due par l'employeur.

4. L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

### **Art. 13 Heures supplémentaires**

1. Si les circonstances exigent des heures de travail supplémentaires, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (Art. 321c al. 1 CO).

2. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.

3. L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.

4. Les heures supplémentaires, tout comme les heures en moins, peuvent être reportées à la fin de l'année selon les modalités figurant dans le contrat de travail. La compensation peut être faite sur 2 années commerciales.



**Art. 14 Travail supplémentaire**

1. A titre exceptionnel, la durée maximale de la semaine de travail peut être dépassée (LTr. Art. 12, OLT1 25).

- en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;
- pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;
- pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise, si l'on ne peut attendre de l'employeur qu'il recoure à d'autres moyens

Le travail supplémentaire ne doit pas dépasser 2 heures par jour par travailleur et n'est autorisé que durant les jours ouvrables ou en cas d'urgence. Il ne doit pas dépasser 140 heures par année civile. (Le travail de jour et du soir d'un travailleur peut s'étendre, pauses et heures supplémentaires comprises, sur une plage horaire d'un maximum de 14heures).

L'employeur a le droit de demander jusqu'à 140 heures de travail supplémentaires par année civile sans avoir à demander d'autorisation particulière (OLT1, 25)

L'employeur doit rémunérer le temps de travail supplémentaire avec un supplément de salaire de 25% par rapport au salaire de base contractuel. Si il est prévu, d'entente avec le travailleur, que le temps de travail supplémentaire sera compensé durant l'année en cours par un congé durée équivalente, aucun supplément n'est alors dû.

**Art. 15 Jours fériés, travail de nuit et du dimanche**

1. Pas de travail le dimanche, durant les jours fériés et de repos cantonaux ainsi que le 1<sup>er</sup> août.

2. Il est possible, pour un motif valable, de travailler exceptionnellement durant les jours réputés fériés selon l'art. 12, al. 1. Dans un tel cas, l'entreprise doit avertir le travailleur au minimum 24 heures à l'avance.

3. Le travail régulier de nuit et du dimanche est réglementé par la LT, art. 16/17, et par l'OLT1, Art. 16 + 18. Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 23h00 et 06h00.

4. Le travail de nuit occasionnel ou régulier effectué entre 23h00 et 24h00, respectivement entre 05h00 et 06h00 n'est pas soumis à autorisation.

5. Est considéré comme travail du dimanche le travail effectué entre le samedi 23h00 et le dimanche 23h00.

6. Le travail de nuit, respectivement le travail du dimanche, donnent droit aux suppléments de salaire suivant (calculés en fonction du salaire de base contractuel):

Pour le travail de nuit occasionnel (jusqu'à 24 nuits /année) : ..... + 25 %

Pour le travail du dimanche et durant les jours fériés :..... + 50 %

En cas de travail de nuit régulier (25 nuits ou plus par année civile), un supplément de salaire de 10% sera accordé.

**Art. 16 Travail par équipes**

L'employeur peut imposer au salarié le travail par équipe à condition que le salarié travaille dans le cadre des 17 heures de travail de jour ou du soir. Le travail par équipe ne peut dépasser 11 heures par jour, pauses comprises, et ne peut être effectué que les jours ouvrables (LT 25 / OLT 1, 34).

## 4. Rémunération

### Art. 17 Salaire

1. Tous les travailleurs au bénéfice d'un contrat d'engagement fixe à plein temps sont généralement payés au mois et ce indépendamment de leur formation. Le versement des salaires est effectué au plus tard le 25 de chaque mois.
2. Le personnel travaillant à temps partiel ainsi que les auxiliaires peuvent être payés à l'heure. Les salaires à l'heure sont payés au plus tard 2 jours après le jour de paiement des autres salaires. Dans le salaire des travailleurs payés à l'heure, les parts relatives à une éventuelle gratification contractuelle, au 13ème salaire et la compensation pour droit aux vacances (soit 8.3% pour vacances ainsi que pour le 13ème salaire, selon l'art. 30, al. 1) doivent être mentionnées séparément. Le paiement de ces suppléments se fait soit mensuellement avec le paiement du salaire de base, soit en bloc à la fin de l'année civile pour la totalité des heures effectuées, respectivement pour la durée des rapports de travail.
3. Un décompte de salaire détaillé doit être établi chaque mois.

### Art. 18 Classes de salaires

1. L'employeur et l'employé conviennent du montant de la rémunération. Celle-ci est liée à la fonction, à la responsabilité, aux compétences et à l'expérience professionnelles du travailleur.
2. Le salaire est fixé selon la table des classes de salaires/fonctions ci-dessous. Les associations partenaires mettent chaque année cette table à jour en définissant les salaires minimum correspondants à chaque classe de salaire.

<i>F</i>	<i>Chef d'entreprise</i>
<i>V/F</i>	<i>Remplaçant du chef d'entreprise</i>
<i>V</i>	<i>Contremaître</i>
<i>Q</i>	<i>Spécialiste</i>
<i>A</i>	<i>Forestier bûcheron</i>
<i>B</i>	<i>Travailleur forestier</i>

### Art. 19 Gratification

Toute gratification versée en plus du salaire de base conserve un caractère unique et volontaire. Elle est versée au bon vouloir de l'employeur en fonction des prestations du travailleur.

### Art. 20 Allocations familiales et allocations pour enfants

Les allocations familiales et pour enfants sont versées conformément aux prescriptions fédérales et cantonales. Ces indemnités doivent être versées par l'employeur avec le salaire de base.

### Art. 21 Indemnités versées en cas de travail effectué à l'extérieur

Lorsque les salariés sont appelés à travailler en dehors de leur lieu de travail, les dépenses occasionnées de ce fait doivent leur être remboursées. Au lieu d'une indemnisation en espèces, l'employeur fournira dans la mesure du possible un hébergement et des repas convenables. Ces indemnités sont à fixer dans le contrat de travail et doivent être publiées chaque année avec les classes de salaires (conformément à l'art. 18).

**Art. 22 Remboursement des frais engagés par le salarié**

Les frais occasionnés par le salarié dans le cadre de l'exécution du travail doivent lui être entièrement remboursés. En particulier les dépenses pour les outils, équipements et véhicules personnels. Les frais régulièrement nécessaires doivent être couverts par des avances mensuelles si le décompte des frais n'est pas effectué durant cette période (CO 327a à 327c).

**Art. 23 Indemnisation pour utilisation d'un véhicule privé**

1. Si aucun véhicule d'entreprise n'est à disposition pour le transport d'un point de rassemblement au lieu de travail, le travailleur peut alors, en accord avec son employeur, utiliser son véhicule privé. Dans ce cas, l'employeur doit indemniser le travailleur au prorata en fonction des kilomètres effectués avec son véhicule privé.
2. Cette indemnisation est faite conformément au minimas établis par les associations partenaires. Ces minimas sont réévalués chaque année avec la table des classes de salaire (cf art. 18). Le calcul se base uniquement sur le nombre de kilomètres effectués.
3. Les travailleurs ne peuvent pas être contraints à utiliser leur véhicule privé à des fins professionnelles.

**Art. 24 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries**

1. Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité (LACI art. 31-50)
2. Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid) les travaux en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.
3. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.
4. Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux travailleurs de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'om peut raisonnablement exiger de lui.
5. Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.
6. Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage), est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (Art. 10, al.3) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.
7. Droits en cas de mauvais temps : en cas de perte de travail pour cause d'intempéries, le travailleur a droit à être indemnisé (indemnisation pour intempéries). Cette indemnisation correspond à 80% du salaire de base et sera payée le jour habituel de paiement des salaires. Toutes les pertes de travail, qu'elles soient comptabilisées à l'heure, à la demie-journée ou à la journée entière, doivent être indemnisées, et ce, indépendamment des possibilités de droit à l'assurance chômage. Au demeurant, les obligations de l'employeur sont réglementées par

la loi sur l'assurance chômage notamment en matière de paiement des indemnités pour cause d'intempéries.

8. Compensation en temps : une compensation en temps de même durée en l'imputant sur les heures supplémentaires n'est autorisée que :

- a) lorsque des heures de travail perdues du fait d'intempéries ne peuvent être invoquées auprès de la caisse d'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas, au sens de l'assurance-chômage, de jours de carence à prendre en charge par l'employeur et
- b) lorsque le salarié approuve et peut disposer librement de son temps.

9. Caisses d'assurance-chômage : il est recommandé aux employeurs de s'adresser aux caisses d'assurance-chômage des associations signataires représentant les salariés pour faire valoir leurs droits à l'assurance –chômage.

## 5. Salaire en cas d'empêchement de travailler

### **Art. 25 Salaire en cas d'un empêchement de travailler du travailleur, non couvert par une assurance selon l'art. 26**

Si le travailleur 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, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (CO 324a). L'échelle bernoise fait foi.

### **Art. 26 Assurance pour indemnités journalières en cas de maladie**

1. Paiement du salaire par une assurance collective : l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs pour une indemnité journalière (perte de gain ) de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel.

2. Primes :

- a) Prise en charge des primes : les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacune par l'employeur et le travailleur ;
- b) Paiement différé des indemnités journalières : si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence pour cas de maladie, elle doit payer elle même pendant le temps différé 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir 80% du dernier salaire payé dès le 2<sup>ème</sup> jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau des tarifs de l'assureur).

3. Conditions minimales d'assurance : les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:

- a) Début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,

- b) Versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80% après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. En cas de prestation différée de 30 jours pour cause de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur à hauteur de 80%,
- c) Paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs, conformément aux prescriptions de l'assurance,
- d) Paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à, au moins 25%,
- e) Exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement professionnel à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
- f) Possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71, al. 2, LAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.

#### Art. 27 Assurance accidents

En cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la Suva couvrent au moins 80% du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence Suva à raison de 80% du gain assuré.

Si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des art. 37 et 39 de la LAA ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum Suva et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

Les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

Pour les prestations complémentaires, l'employeur peut conclure une assurance qui sera réglée pour moitié par l'employeur et le salarié.

#### Art. 28 Service militaire, service civil et protection civile

1.	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
Pendant toute la période de l'école de recrue	60%	80%
Pendant les autres périodes de service oblatatoire (service militaire, service civil, protection civile) :		
– durant les 4 premières semaines	100%	100%
– à partir de la 5 <sup>ème</sup> semaine jusqu'à la 21 <sup>ème</sup> semaine	60%	80%
– dès la 22 <sup>ème</sup> semaine (militaire en service long)	60%	80%

1. Montant de l'indemnité : les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire (service militaire, service civil ou protection civile) en temps de paix. Ces indemnités s'élevaient en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à : *cf tableau précédent*.

2. Conditions d'indemnisation : le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail :

a) ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, protection civile ou service civil ;

b) y compris la période de service militaire, protection civile ou service civil.

3. Calcul de la perte de gain : la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des allocations militaires pour Perte de Gain (APG).

4. Le salarié ayant perçu l'indemnité pour un service de plus de 4 semaines par an s'engage à continuer à travailler dans le cadre de son contrat de travail pendant encore 6 mois au moins. Si le contrat de travail prend fin plus tôt, l'employeur peut exiger un remboursement. Celui-ci sera fixé au prorata de la durée de cette obligation (pro rata temporis).

#### **Art. 29 Absences, jours de congé**

1. Les horaires de visites chez le médecin ou le dentiste et de suivi d'une thérapie doivent être fixés si possible en début ou fin de journée. Ils doivent être convenus avec l'employeur ou le chef de service et sont considérés comme travail.

2. Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous :

a) Libération des obligations militaires Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné et ne permet pas au salarié de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour.	½ jour
b) Mariage du salarié	2 jours
c) Naissance ou adoption d'un enfant du salarié	2 jours
d) Décès du conjoint, d'un parent ou d'un enfant vivant sous le même toit	3 jours
e) Décès d'autres parents : frères et soeurs, beaux-parents, grands-parents	2 jours 1 jour
f) Soins à ses propres enfants, xy jours par cas (art. 36 al. 3 LTr)	Jusqu'à 3 jours <sup>1</sup>
g) Déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés	1 jour / année
h) Selon entente pour les activités suivantes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction de cours de formation et de perfectionnement ; engagement en tant que responsable ou instructeur de cours ou de camps dans le cadre de « Jeunesse et Sport »</li> <li>• Fonction d'expert à un examen</li> <li>• Membre de la direction, du comité ou d'une commission d'étude au sein d'associations liées à la foresterie</li> <li>• Participation à des assemblées de délégués d'associations forestières</li> <li>• Exercice d'une fonction publique</li> </ul>	Au cas par cas

<sup>1</sup> Selon l'art. 36, al. 3, de la LTr, le congé prévu est de 3 jours. Il s'agit pourtant d'évaluer la situation au cas par cas. Si il est manifestement impossible pour les parents de trouver une aide adéquate pour assurer les soins dans ce délai de 3 jours, on se référera en complément au CC - droit de la famille.

3. Si le travailleur est empêché sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'art. 324a CO.

4. Lors des absences de courte durée mentionnées ci-dessus, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).

5. Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

6. Pour une recherche d'emploi pendant son préavis, le salarié se verra accorder le temps d'absence nécessaire. Si la dédite se retrouve dans cette situation indépendamment de sa volonté et sans faute de sa part, un demi jour au plus par semaine sera payé. Le reste du temps utilisé pour la recherche d'emploi ne sera pas payé.

## 6. Vacances, jours fériés, maternité et paternité

### Art. 30 Droit général aux vacances

1. Le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après :

	Travailleurs rémunérés au mois	Travailleurs rémunérés à l'heure
Apprentis et employés jusqu'à 20 ans révolus	5 semaines	10,64% du salaire
Dès 21 ans et jusqu'à 50 ans révolus	23 jours	9,7% du salaire
Dès 51 ans et jusqu'à 65 ans révolus	5 semaines	10,64% du salaire

2. Le salaire des vacances fixé en pour-cent est bonifié sur chaque décompte de paie. Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement de salaire. Le salaire de vacances bonifié sera payé lors de la prise de vacances.

3. Les jours fériés coïncidant avec les congés payés ne sont pas considérés comme tels et peuvent être pris ultérieurement. En cas de maladie du salarié pendant ses congés payés et empêchant celui-ci de se reposer, les jours perdus pour cause de maladie peuvent être pris ultérieurement. Le droit à ces congés payés doit être prouvé par un certificat médical.

4. Lorsque le contrat de travail a été conclu depuis moins d'une année civile, le droit aux congés payés peut être réduit proportionnellement à la durée du contrat de travail déjà écoulée (pro rata).

5. La date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.

6. Les vacances doivent en principe être prises au cours de l'année civile. Tant que durent les rapports de travail, elle ne peuvent pas être remplacées par des prestations en espèces ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO).

7. Travail pendant les vacances : si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (art. 329d al. 3 CO).

### **Art. 31 Jours fériés**

1. Sont pris en considération les jours fériés / de repos officiels du canton dans lequel l'entreprise est installée, y compris le 1er août.

Un maximum 8 jours fériés / de repos officiels (y compris le 1er août) tombant sur un jour de travail seront indemnisés par année.

D'autres jours fériés / de repos payés peuvent faire l'objet d'une convention interne à l'entreprise. Si certaines sections ou régions connaissent plus de 8 jours fériés / de repos usuels ou obligatoires, l'employeur peut autoriser la compensation de ces jours supplémentaires avant ou après la date concernée.

2. Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure : le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre moyen d'heures effectuées par jour; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.

3. Droit à l'indemnité : le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:

- a) Si le travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris ;
- b) S'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
- c) S'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.

4. Les employés à temps partiel sont indemnisés pour les jours fériés au pro rata de leur taux d'occupation.

### **Art. 32 Congé maternité**

Les femmes enceintes et allaitantes ne peuvent travailler que si elles décident librement de le faire et en aucun cas elle ne pourront travailler au-delà de l'horaire de travail normal. Elles peuvent ne pas se rendre à leur travail, ou quitter leur travail, après avoir simplement informé leur employeur (sans certificat médical). Les mères allaitantes doivent pouvoir disposer du temps libre nécessaire pour allaiter.

Il est interdit aux femmes de travailler pendant les 8 semaines suivant leur accouchement, puis, jusqu'à la 16<sup>ème</sup> semaine, elles ne peuvent travailler que si elles ont donné leur accord pour le faire.

Le travail est interdit entre 20 heures et 6 heures aux femmes enceintes à partir de la 8<sup>ème</sup> semaine précédant la date présumée de l'accouchement.

Versement du salaire en cas de maternité : en cas de maternité, la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) est applicable. Elle l'est selon les règles légales actuellement en vigueur à toutes les mères ayant eu une activité lucrative pendant au moins 5 mois durant les 9 mois précédant l'accouchement. Ce congé payé débute le jour de la naissance et dure 98 jours calendrier.



**Art. 33 Congé paternité**

Tout père actif a droit à deux semaines de congés paternité, soit dix journées de travail. Ils peuvent demander ce congé dans les six mois suivant la naissance de l'enfant, en une seule fois ou réparti sur plusieurs périodes.

La perte de revenu durant le congé paternité sera compensée. Ce faisant, il s'applique au congé paternité les mêmes principes que pour le congé maternité. Les pères qui exerçaient une activité au moment de la naissance de leur enfant pourront percevoir une indemnité. Pour cela, ils doivent s'être faits assurer auprès de l'AVS dans les neuf mois précédents la naissance de l'enfant, et avoir exercé une activité professionnelle au moins cinq mois durant cette période. L'indemnité est versée, soit directement au salarié, soit à l'employeur si ce dernier a continué à verser le salaire pendant le congé paternité.

Le congé paternité de deux semaines est financé par les allocations pour perte de gain APG.

**7. Début et fin des rapports de travail****Art. 34 Début et fin des rapports de travail**

1. Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.

2. Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

3. A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois :

- a) Dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.
- b) Dès la deuxième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois.

4. La résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue dans les cas suivants :

- pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire (service militaire ou protection civile) ou un service civil, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- pendant toute la durée de la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger.

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Si la fin d'un délai de congé suspendu par une période protégée ne coïncide pas avec la fin d'un mois, il se prolonge jusqu'à la fin du mois suivant.

5. Indemnités journalières et rentes d'invalidité : si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-malade, reçoit une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation et d'attente légaux.

#### **Art. 35 Résiliation immédiate**

Selon l'article 337 CO, un contrat de travail peut être résilié immédiatement pour motif sérieux en cas de circonstance empêchant la poursuite des rapports découlant du contrat de travail, ou lorsque l'employeur est insolvable.

Lorsque l'employeur résilie le contrat immédiatement sans motif sérieux, le salarié est en droit de percevoir son salaire jusqu'à la fin de la période correspondant au délai légal de résiliation.

Lorsque le salarié résilie le contrat immédiatement en l'absence de motif valable, l'employeur est en droit de réclamer une indemnité par analogie aux dispositions décrites à l'art. 36.

#### **Art. 36 Absence le jour de l'entrée en fonction**

Si le salarié ne se présente pas sur son lieu de travail le jour de son entrée en fonction, sans justifier de cette absence, l'employeur est en droit de réclamer une indemnité.

Le montant de l'indemnité est régi par les dispositions du CO. Il est égal au quart du salaire mensuel et peut être augmenté en fonction du préjudice subi par l'employeur.

#### **Art. 37 Certificat / attestation de travail**

Le salarié peut, à tout moment, demander à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports découlant de son contrat de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite. Ce certificat doit lui être remis dans les 2 semaines suivant la demande. A la demande expresse du salarié, le certificat peut ne porter que sur la nature et la durée des rapports découlant du contrat de travail (CO 330a).

#### **Art. 38 Décès du salarié**

Le contrat prend fin au décès du salarié. Les héritiers du salarié décédé bénéficient d'une jouissance ultérieure du salaire. Si le contrat de travail a porté sur une durée inférieure à cinq ans, le salaire afférent au mois pendant lequel est intervenu le décès ainsi qu'au mois suivant devront être versés par l'employeur. En cas de durée supérieure du contrat de travail, le salaire sera versé pour le mois en cours et les deux autres mois suivants si le salarié décédé laisse un conjoint, des enfants mineurs ou d'autres personnes à sa charge. 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.

### **Art. 39 Décès de l'employeur**

A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie (CO 338a).

Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat (CO 338a)

### **Art. 40 Prévoyance professionnelle (LPP)**

L'employeur doit déclarer à une caisse de retraite tous les salariés qu'il emploie, dont le salaire annuel soumis à l'AVS dépasse le montant maximum de la rente AVS simple. L'obligation d'assurer le salarié prend effet le 1er janvier qui suit la fin de l'année civile durant laquelle celui-ci a 17 ans révolus. L'employeur se conforme ainsi aux exigences de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle en cas de vieillesse, de décès et d'invalidité (LPP).

L'employeur et le salarié assurent conjointement le versement des cotisations à la caisse de retraite. La part du salarié assuré s'élève au maximum à 50% de la cotisation.

### **Art. 41 Retraite anticipée**

Le fort engagement physique des travailleurs de la branche forestière doit être pris en compte.

On conseille aux entreprises forestières d'élaborer, en collaboration avec les caisses de pensions, des modèles rendant une retraite anticipée financièrement supportable. Les jeunes travailleurs doivent tout particulièrement être encouragés à adhérer à de tels modèles.

Dans la mesure du possible, on proposera aux travailleurs plus âgés des travaux physiquement moins exigeants.

Lyss/Berne, mai 2021

**Ass. Suisse du personnel Forestier ASF**



Arnold Denoth, Co-Président



Peter Piller, Co-Président

**Ass. Entrepreneurs Forestiers Suisse EFS**



Bernard Jermann, Président



Sybil Nydegger, Directrice