

Législation cantonale Kantonale Gesetzgebung

Publications

L'acte suivant paraît dans le Recueil officiel fribourgeois (ROF – www.fr.ch/rof) du 16 mars 2018:

Conseil d'Etat

2018_016

Ordonnance du 6 mars 2018 fixant la valeur provisoire du point tarifaire TARMED applicable entre les hôpitaux somatiques fribourgeois, le Réseau fribourgeois de soins en santé mentale et les assureurs-maladie

Entrée en vigueur: 01.01.2018

Veröffentlichungen

Der folgende Erlass erscheint in der Amtlichen Sammlung des Kantons Freiburg (ASF – www.fr.ch/asf) vom 16. März 2018:

Staatsrat

2018_016

Verordnung vom 6. März 2018 über den provisorischen TARMED-Taxpunktwert der Freiburger Spitäler für somatische Pflege und des Freiburger Netzwerks für psychische Gesundheit für die Krankenversicherer

Inkrafttreten: 01.01.2018

Chancellerie d'Etat CHA Staatskanzlei SK

Communications

Arrêté d'extension du champ d'application de la Convention collective de travail de l'économie forestière fribourgeoise du 1^{er} janvier 2017 et de l'annexe à la Convention relatif aux salaires minimaux, aux frais et indemnités, jusqu'au 31 décembre 2021

(Entrée en vigueur: 1^{er} avril 2018)

Dans sa séance du 16 janvier 2018, le **Conseil d'Etat** a décidé ce qui suit:

- > Vu la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT) (RS 221.215.311);
- > Vu les articles 64 et 65 de la loi du 6 octobre 2010 sur l'emploi et le marché du travail (LEMT) (RSF 866.1.1);

Considérant:

- > Par requête du 28 février 2017, les associations contractantes, soit d'une part l'Association romande des entrepreneurs forestiers (AREF) Section Fribourg, ForêtFribourg, et l'Association du personnel forestier fribourgeois (APFF), représentée par Syna syndicat interprofessionnel d'autre part, ont demandé que soit étendu le champ d'application de la Convention collective de travail susmentionnée et son avenant sur tout le territoire du canton de Fribourg jusqu'au 31 décembre 2021.
- > Conformément à l'article 9 de la LECCT, le Service public de l'emploi (SPE) a publié cette requête dans la Feuille officielle du canton de Fribourg N° 13 du 31 mars 2017, ainsi que dans la Feuille officielle suisse du commerce.
- > En date du 27 avril 2017, une opposition a été formée contre cette demande dans le délai de 30 jours à dater de la publication susmentionnée. L'opposition est rejetée.
- > En date du 12 février 2018, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a approuvé l'arrêté d'extension.

Mitteilungen

Beschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags vom 1. Januar 2017 für die Freiburger Forstwirtschaft und seines Anhangs mit den Mindestlöhnen, Spesen und Entschädigungen mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2021

(Inkrafttreten: 1. April 2018)

An seiner Sitzung vom 16. Januar 2018 hat der **Staatsrat** verfügt:

- > gestützt auf das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG; SR 22.215.311);
- > gestützt auf Artikel 64 und 65 des kantonalen Gesetzes vom 6. Oktober 2010 über die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (BAMG; SGF 866.1.1);

in Erwägung:

- > Die vertragsschliessenden Parteien, namentlich die Westschweizer Vereinigung der Forstunternehmer (AREF) Sektion Freiburg und WaldFreiburg einerseits und das Freiburger Forstpersonal (FFP), vertreten durch Syna die Gewerkschaft, andererseits, haben am 28. Februar 2017 beantragt, dass der Staatsrat den oben genannten Gesamtarbeitsvertrag und dessen Anhang für das gesamte Freiburger Kantonsgebiet mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2021 für allgemeinverbindlich erklärt.
- > Das Amt für den Arbeitsmarkt (AMA) hat diesen Antrag gemäss Artikel 9 AVEG im Amtsblatt des Kantons Freiburg Nr. 13 vom 31. März 2017 und im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) veröffentlicht.
- > Am 27. April 2017 wurde eine Einsprache innerhalb der 30-tägigen Frist ab der Veröffentlichung dieses Antrags eingereicht. Die Einsprache wurde abgewiesen.
- > Am 12. Februar 2018 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) den Beschluss zur Allgemeinverbindlicherklärung genehmigt.

> L'arrêté d'extension ne vise pas les clauses imprimées en caractères italiques.

Sur la proposition de la Direction de l'économie et de l'emploi,

Arrête:

Art. 1

Le champ d'application de la Convention collective de travail de l'économie forestière fribourgeoise du 1^{er} janvier 2017 et de son annexe relative aux salaires minimaux, aux frais et indemnités, est étendu jusqu'au 31 décembre 2021.

Art. 2

Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire du canton de Fribourg.

Art. 3

Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit privé entre:

1. d'une part, les employeurs (entreprises ou secteurs d'entreprises) qui exécutent des travaux forestiers situés sur le territoire fribourgeois, et,
2. d'autre part, les travailleurs occupés auprès de ces employeurs, quel que soit le mode de rémunération, à l'exception des apprenants.

Art. 4

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés du 8 octobre 1999 (LDét – RS 823.20), et des articles 1 et 2 de son ordonnance du 21 mai 2003 (ODét – 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Fribourg, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton de Fribourg. La Commission paritaire conventionnelle (CPC) est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 5

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice, seront présentés au Service public de l'emploi au sujet des contributions aux frais d'exécution et de formation continue (art. 36 CCT). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision. Le Service susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 6

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} du mois suivant son approbation par la Confédération, pour autant que cette approbation intervienne au plus tard le 15 du mois précédent. A défaut, l'entrée en vigueur est reportée au 1^{er} du mois d'après. Elle porte effet jusqu'au 31 décembre 2021.

Art. 7

Les frais de publication de la demande et de la décision d'extension sont fixés à CHF 500.– et sont supportés par les parties contractantes.

La Chancelière d'Etat: D. Gagnaux-Morel

> Die kursiv gedruckten Bestimmungen sind vom Beschluss zur Allgemeinverbindlicherklärung nicht betroffen.

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion,

beschliesst:

Art. 1

Der Gesamtarbeitsvertrag der Freiburger Waldwirtschaft vom 1. Januar 2017 und sein Anhang mit den Mindestlöhnen, Spesen und Entschädigungen werden mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2021 allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

Dieser Beschluss gilt für das gesamte Freiburger Kantonsgebiet.

Art. 3

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen beziehen sich auf das privatrechtliche Arbeitsverhältnis zwischen:

1. allen Arbeitgebern (Betriebe und Betriebsteile), die Forstarbeiten auf dem Freiburger Kantonsgebiet ausführen, und
2. allen Arbeitnehmenden, die bei diesen Arbeitgebern beschäftigt sind, und dies unabhängig von der Art der Entlohnung; ausgenommen sind die Lehrlinge.

Art. 4

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 des Bundesgesetzes vom 8. Oktober 1999 über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsG; SR 823.20) und Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung vom 21. Mai 2003 (EntsV; SR 823.201) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Freiburg, sowie für deren Arbeitnehmende, sofern sie innerhalb des Kantons Freiburg eine Arbeit verrichten. Für die Überwachung der Einhaltung dieser allgemeinverbindlichen Bestimmungen ist die im GAV gebildete paritätische Kommission zuständig.

Art. 5

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 36 GAV) ist dem Amt für den Arbeitsmarkt alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer Revisionsstelle beizulegen. Das oben genannte Amt kann zusätzliche Auskünfte und weitere Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen.

Art. 6

Dieser Beschluss tritt in Kraft am 1. Tag des Monats, der auf die Genehmigung durch den Bund folgt, sofern diese Genehmigung vor dem 15. Tag des vorangehenden Monats erteilt wurde. Andernfalls tritt er einen Monat später in Kraft. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2021.

Art. 7

Die Kosten für die Veröffentlichung des Antrags und des Beschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung werden auf CHF 500.– festgelegt und werden von den Vertragsparteien getragen.

Die Staatskanzlerin: D. Gagnaux-Morel

Convention collective de travail de l'économie forestière fribourgeoise du 1^{er} janvier 2017

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 employés, (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:

- la fonction et le lieu de rattachement auxquels le collaborateur est engagé
- le taux d'activité
- la date de l'entrée en fonction
- la référence à la catégorie de salaire
- la durée du droit aux vacances pour l'année en cours
- la durée du temps d'essai
- l'affiliation à la Prévoyance professionnelle

Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2017 für die Freiburger Forstwirtschaft

Die Begriffe «Mitarbeiter», «Angestellter» und «Arbeitnehmer» werden in diesem Dokument ausschliesslich in der männlichen Form angewandt. Falls nicht anders vermerkt, sind alle Bestimmungen sowohl für Frauen wie auch für Männer anwendbar.

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind zur Überzeugung gelangt, dass die künftigen Aufgaben in der Forstwirtschaft am besten zu erfüllen sind, indem diese gemeinsam und im Sinne einer wahren Partnerschaft erledigt werden. Die Sozialpartnerschaft muss auf Verständnis und Vertrauen basieren, um die Leistungsfähigkeit der Branche und der Betriebe sicherzustellen und die berechtigten Anliegen der Arbeitnehmenden zufriedenzustellen.

I. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für sämtliche Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die hauptsächlich oder nebenbei Arbeiten im Dienste der Waldwirtschaft des Kantons Freiburg verrichten oder verrichten lassen, sowie für alle Angestellten dieser Unternehmungen. Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags gelten ebenfalls für Temporär- und Personalverleihunternehmungen.

Von diesem Vertrag ausgenommen sind die Mitarbeitenden, die dem Gesetz über das Staatspersonal (StPG) des Kantons Freiburg unterstehen.

Ebenfalls von diesem Vertrag ausgenommen sind die Lehrlinge.

Arbeitsfrieden

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verzichten während der ganzen Dauer dieses Vertrags auf jegliche Zwangsmittel wie namentlich Streik, Arbeitsniederlegung oder Aussperrung, unabhängig vom verfolgten Ziel.

II. RECHTE UND PFLICHTEN

a) des Arbeitgebers

Art. 1 Vertragsabschluss

Zusammen mit dem Anstellungsvertrag überreicht der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ein Exemplar des GAV und des Pflichtenhefts. Er erläutert dem Mitarbeiter die BVG-Deckungsbestimmungen und übergibt ihm das Pensionskassenreglement.

Art. 2 Anstellungsvertrag

Art. 2.1

Die Anstellung des Mitarbeiters wird in Form eines schriftlichen Vertrags vollzogen.

Art. 2.2

Er wird auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Die Probezeit beträgt 3 Monate.

Art. 2.3

Der Vertrag erwähnt insbesondere:

- die Funktion und den Arbeitsort des Mitarbeiters
- den Anstellungsgrad
- den Beginn des Anstellungsverhältnisses
- die Gehaltsklasse
- den Ferienanspruch für das laufende Jahr
- die Dauer der Probezeit
- den Anschluss an die berufliche Vorsorge

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'article 328 du CO, de l'article 82 de la LAA et de l'article 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. 2.4

Für jede arbeitsvertragliche Änderung schliessen die beiden Parteien einen neuen Vertrag ab oder einigen sich über einen Nachtrag zum bestehenden Vertrag.

Art. 3 Ärztliche Untersuchung

Die Anstellung kann von einer vom Arbeitgeber angeordneten ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden. Der Bewerber kann angestellt werden, wenn vom Arzt bestätigt wird, dass sein Gesundheitszustand die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erlaubt. Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung werden vom Arbeitgeber getragen. Der Bewerber wird vom Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung des Arbeitgebers untersucht.

Art. 4 Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden

Der Arbeitgeber sorgt in Zusammenarbeit mit seinem Personal dafür, dass die physische und psychische Gesundheit des Mitarbeiters gemäss den Bestimmungen von Artikel 328 OR, Artikel 82 des UVG und Artikel 6 Abs. 3 des ArG geschützt wird.

b) des Mitarbeiters

Art. 5 Funktionsausübung

Art. 5.1

Der Mitarbeiter hat die ihm übertragene Arbeit persönlich und sorgfältig nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen, um die Interessen des Arbeitgebers zu wahren, und er hat auf alles zu verzichten, was seinen Arbeitgeber schädigen könnte.

Art. 5.2

Der Mitarbeiter muss seinen direkten Vorgesetzten unverzüglich auf Zwischenfälle oder Schäden, die bei der Ausübung seiner Tätigkeit aufgetreten sind und den Arbeitgeber oder Dritte betreffen, aufmerksam machen.

Art. 5.3

Während der Arbeitszeit widmet sich der Mitarbeiter voll und ganz seiner Arbeit und Aufgabe.

Art. 6 Verhalten bei der Ausübung der Tätigkeit

Art. 6.1

Der Mitarbeiter hat sich stets korrekt zu verhalten. Er ist einsatzbereit. Er darf seine Arbeit nicht unter Einfluss von Alkohol oder anderen Genussmitteln, die seine physischen oder geistigen Fähigkeiten beeinträchtigen könnten, aufnehmen. Er gefährdet durch sein Verhalten am Arbeitsplatz niemals einen Arbeitskollegen.

Art. 6.2

Bei Abwesenheit informiert der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten umgehend.

Art. 6.3

Bei Krankheit oder Unfall muss der Mitarbeiter ab dem dritten Abwesenheitstag ein Arztzeugnis vorweisen.

Art. 7 Materialpflege

Der Mitarbeiter muss die ihm anvertrauten Arbeitsmittel fachgerecht bedienen und sorgfältig behandeln. Er haftet für entstandene Verluste oder Beschädigungen bei Fahrlässigkeit oder Nichteinhaltung der erhaltenen Anweisungen.

Art. 8 Nebenerwerb

Der Mitarbeiter darf keinem Nebenerwerb nachgehen, sofern dadurch seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt wird oder er damit die Interessen seines Arbeitgebers schädigt.

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 ⅙^e 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. 9 Aus- und Weiterbildung

Art. 9.1

Die Vertragsparteien unterstützen und befürworten berufliche Weiterbildungen der Angestellten.

Alle Angestellten müssen die Möglichkeit haben, berufliche Weiterbildungskurse zu besuchen, sofern diese relevant für die Ausübung ihres Berufes sind. Die Arbeitgeber und die Angestellten vereinbaren zusammen die Dauer, den Zeitpunkt und die Finanzierungsmodalitäten dieser Kurse.

Art. 9.2

Die Anträge müssen sowohl vom direkten Vorgesetzten, wie auch durch den Bildungsverantwortlichen bewilligt werden. Wenn die Ausbildung in direktem Zusammenhang mit den Aufgaben des Mitarbeiters steht, übernimmt der Arbeitgeber die in die Arbeitszeit fallende Zeit (maximal 8,4 Std. pro Tag und 4,2 Std. pro ½ Tag), die Einschreibe-, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

Art. 9.3

Beim Scheitern der ersten Abschlussprüfung muss der Mitarbeiter die Kosten für die neue Einschreibung selber übernehmen.

Art. 9.4

Falls der Mitarbeiter die Ausbildung frühzeitig abbricht, gehen die gesamten Kosten zu seinen Lasten, ausser wenn er aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, oder wenn die Ausbildung vom Arbeitgeber verlangt wurde.

Art. 9.5

Im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Angestellten während der Ausbildung darf der Arbeitgeber die Rückerstattung der Kosten verlangen, ausser wenn die Ausbildung vom Arbeitgeber verlangt wurde. Im Falle einer Kündigung durch den Angestellten nach Abschluss der Ausbildung verringert sich der geschuldete Betrag um ⅙^e pro Monat seit der Beendigung der Ausbildung.

III. NORMATIVE BESTIMMUNGEN DES ARBEITSVERTRAGS

Art. 10 Arbeitszeit

Art. 10.1

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Sie muss im jährlichen Durchschnitt eingehalten werden (Jahresarbeitszeit).

Art. 10.2

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitplan je nach Art der Aktivitäten der Arbeitseinheiten.

Art. 10.3

Der Vorgesetzte der Arbeitseinheit überwacht die Einhaltung des Zeitplans.

Art. 10.4

Die Arbeitszeit wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

Art. 11 Jahresarbeitszeit

Art. 11.1

Die Jahresarbeitszeit erlaubt, dass die Wochenarbeitszeit von 42 Stunden (gem. Art. 10.1) mit bis zu 84 Über- und 42 Minusstunden über- oder unterschritten werden kann.

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 week-end 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, Toussaint, Immaculée Conception et Noël.

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

Art. 16.2

Les travailleurs reçoivent une indemnité correspondant à la perte de gain effectivement subie.

Art. 11.2

Der Arbeitgeber kontrolliert den Stundensaldo am 31. Dezember. Sollte zu diesem Zeitpunkt die maximale Grenze von 84 Stunden überschritten sein, müssen diese Mehrstunden im gegenseitigen Einvernehmen durch Freizeit ausgeglichen oder andernfalls mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

Art. 12 Fünftagewoche

Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf fünf Tage verteilt, mit einer maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag (50 Stunden pro Woche). In begründeten Fällen kann die Samstagsarbeit bewilligt werden. Die Paritätische Kommission kann Kontrollen durchführen.

Art. 13 Überstunden

Überstunden sind die vom Vorgesetzten angeordneten oder mit seinem Einverständnis erbrachten Stunden, die die normale wöchentliche Sollarbeitszeit (42-Stunden-Woche) übersteigen.

Art. 14 Kompensation und Entschädigung der Überstunden

Art. 14.1

Die Überstunden werden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert.

Art. 14.2

Könnte innerhalb von 12 Monaten keine Kompensation vorgenommen werden, muss der Überstundensaldo innerhalb von 3 Monaten ausbezahlt werden.

Art. 14.3

Die nachts (zwischen 23 und 6 Uhr) geleisteten Stunden geben Anrecht auf einen Zuschlag von 25%. Die Überstunden, welche am Sonntag oder an einem Feiertag geleistet werden, geben Anrecht auf einen Zuschlag von 50%.

Art. 14.4

Nur Vorgesetzte sind berechtigt, Überstundenarbeit zu bewilligen. Die auf eigene Initiative erbrachten Überstunden, unabhängig vom Zeitpunkt, geben in keinem Fall Anspruch auf Abgeltung.

Art. 15 Pausen

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine bezahlte Pause von je 15 Minuten vormittags und nachmittags. Die unbezahlte Mittagspause muss mindestens 45 Minuten betragen. Wenn die Arbeit länger als 9 Stunden dauert, hat der Angestellte Anspruch auf eine nicht bezahlte Mittagspause von einer Stunde.

Art. 16 Feiertage

Art. 16.1

Die Angestellten haben jährlich Anspruch auf folgende 9 bezahlte Feiertage, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Wenn ein Feiertag auf ein Wochenende fällt, kann die paritätische Berufskommission am Jahresanfang einen Ersatzfeiertag festlegen.

Feiertage: Karfreitag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis und Weihnachten

Für den reformierten Teil des Kantons können die Arbeitgeber die beiden katholischen Feiertage (Fronleichnam und Allerheiligen) durch zwei andere übliche Feiertage ersetzen.

Art. 16.2

Die Angestellten erhalten eine Entschädigung, die dem effektiven Lohnausfall entspricht.

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^e 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 avec lequel le collaborateur a eu d'étroites relations: | ½ jour |

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. 16.3

Die Arbeitnehmer, die für den 1. Mai Urlaub beantragen, erhalten diesen Tag, jedoch muss der Arbeitgeber diesen nicht bezahlen.

Art. 17 Ferienanspruch

Art. 17.1

Der jährliche Ferienanspruch ist der folgende:

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| a) bis zum 20. Altersjahr: | 25 Arbeitstage |
| b) bis zum 50. Altersjahr: | 25 Arbeitstage |
| c) nach dem 50. Altersjahr: | 30 Arbeitstage |

Art. 17.2

Die Ferien sind im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. *Ein eventueller Saldo (höchstens 10 Tage) per 31. Dezember des laufenden Jahres ist gestattet. Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt der Ferien fest, unter Berücksichtigung der Wünsche der Angestellten, sofern diese mit dem Betrieb der Unternehmung vereinbar sind.*

Art. 17.3

Der Feriensaldo muss jeden Monat auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

Art. 17.4

Bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit werden die Ferien ausgesetzt und können wieder aufgenommen werden, sofern die Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert wird.

Art. 18 Kürzung

Art. 18.1

Ist der Mitarbeiter wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst während eines Kalenderjahres für mehr als zwei vollständige Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so darf ihm der Arbeitgeber die Ferien ab dem 3. vollen Monat der Verhinderung sowie für jeden weiteren vollen Absenzmonat kürzen.

Art. 18.2

Bei Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaub dürfen die Ferien erst nach 16 Wochen gekürzt werden. Diese werden jedoch nicht für die Kürzungsbeurteilung berücksichtigt.

Art. 18.3

Der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf Ferien während unbezahltem Urlaub.

Art. 19 Bezahlte Kurzurlaube

Art. 19.1

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf folgende bezahlte Kurzabsenzen:

- | | |
|---|--------|
| a) Heirat des Mitarbeiters: | 1 Tag |
| b) Geburt eigener Kinder: | 2 Tage |
| c) Tod | |
| _ des Ehegatten, eigener Kinder: | 3 Tage |
| _ Tod eines Elternteils oder der Schwiegereltern, von Geschwistern oder Grosseltern: | 2 Tage |
| d) Beerdigung von Verwandten, eines Arbeitskollegen, mit dem der Mitarbeiter eine enge Beziehung pflegte: | ½ Tag |

Art. 19.2

Mit Ausnahme der eigenen Heirat und der Geburt eigener Kinder darf der Mitarbeiter den Kurzurlaub ausschliesslich an den darauffolgenden Tagen nach Eintreten des Ereignisses beziehen.

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. 20 Unbezahlter Urlaub

Dem Mitarbeiter kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, falls es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; er muss mit dem Arbeitgeber ausgehandelt und in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.

Folgende Absenzen werden als unbezahlter Urlaub angesehen:

> Verpflichtungen in Vereins- und Berufsverbänden bis zu 5 Tagen.

Art. 21 Lohnmodell

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer legen gemeinsam die Lohnhöhe fest. Diese hängt von der Funktion, der Verantwortung, der beruflichen Eignung und Erfahrung des Arbeitnehmers ab.

Die Mindestlöhne werden im Anhang I, der fester Bestandteil dieses GAV bildet, festgelegt.

Der Lohn wird anhand der untenstehenden Lohnkategorie und Funktion festgelegt. *Die Vertragsparteien legen jedes Jahr im Anhang I die Mindestlöhne für jede Kategorie plus Lohnveränderungen fest und nehmen dabei Rücksicht auf den Teuerungsindex und die wirtschaftliche Entwicklung der Branche.*

Lohnkategorie (A) = Forstarbeiter ohne EFZ
Lohnkategorie (B) = Forstwart mit EFZ
Lohnkategorie (C) = Spezialist / Maschinist mit Fachausweis
Lohnkategorie (D) = Vorarbeiter mit Fachausweis
Lohnkategorie (E) = Betriebsleiter / Förster mit HF-Abschluss

Art. 22 13. Monatslohn

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser beträgt 8,33% des Bruttolohnes pro rata temporis. Er wird pro Kalenderjahr ausbezahlt.

Art. 23 Kinder- und Familienzulagen

Die Kinder- und Familienzulagen sind durch die kantonalen Vorschriften geregelt.

Art. 24 Treueprämien

Art. 24.1

Es wird den Unternehmungen empfohlen, in Form einer Leistung die Dienstalter zu würdigen.

Art. 24.2

Die Arbeitgeber entscheiden selber über die Form und die Höhe der Treueprämien.

Art. 25 Spesen und Wegentschädigung

Art. 25.1 Rückerstattung der effektiven Spesen

Die dem Angestellten in Ausübung seiner Tätigkeit entstandenen Spesen werden ihm vollumfänglich rückerstattet. Insbesondere die Auslagen für Werkzeuge, Ausrüstung und das Privatfahrzeug.

Art. 25.2 Entschädigung für die Nutzung des Privatfahrzeuges

Steht dem Arbeitnehmer ab Stützpunkt oder Sammelplatz bis zur Arbeitsstelle kein Firmenfahrzeug zur Verfügung, so kann er, mit der Zustimmung des Arbeitgebers, sein Privatfahrzeug benutzen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die entstandenen Kosten für die Nutzung des Privatfahrzeugs bezahlen.

Der Mindestbetrag für die Entschädigung ist im Anhang I geregelt. Es werden nur die Kilometer entschädigt, die während der Ausübung der Tätigkeit angefallen sind.

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^{re} année de service
- > 2 mois de la 2^e à la 9^e année de service
- > 3 mois dès la 10^e 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'article 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.

Art. 26 Mahlzeitenentschädigung

Falls Angestellte ausserhalb ihres im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsorts Arbeiten ausführen und die Entfernung zwischen diesem und dem Wohnort über 4 km beträgt oder die Fahrtzeit über 20 Minuten (Hin- und Rückfahrt) dauert, haben sie Anspruch auf eine Mahlzeitenentschädigung. Der Gruppenleiter entscheidet über Ausnahmen aus betrieblichen Gründen.

Der Mindestbetrag für die Entschädigung ist im Anhang I geregelt.

Art. 27 Entschädigung für die Ausrüstung

Der Arbeitgeber überweist dem Angestellten jedes Jahr die Entschädigung für die individuelle Sicherheitsausrüstung, welche von der SUVA festgelegt wird. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sich nach den SUVA-Richtlinien einzukleiden. Die Entschädigung kann auch monatlich überwiesen werden.

Art. 28 Kündigung des Arbeitsvertrags

Art. 28.1

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen auf Ende der Woche von beiden Parteien gekündigt werden.

Art. 28.2

Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien auf Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- > 1 Monat im ersten Dienstjahr
- > 2 Monate ab dem 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr
- > 3 Monate ab dem 10. Dienstjahr.

Art. 28.3

In allen Fällen muss die Kündigung mit eingeschriebenem Brief geschickt werden.

Art. 28.4

Nach der Probezeit sind die Bestimmungen von Artikel 336c OR bezüglich der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall anwendbar.

Art. 29 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus wichtigen Gründen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; sie müssen die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Der Arbeitgeber spricht vor der Entlassung eine schriftliche Verwarnung aus.

Aus schwerwiegenden Gründen und insbesondere aus jedem Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des normalen Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann, kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung des Mitarbeiters anordnen.

Art. 30 Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall informiert der Arbeitgeber den Mitarbeiter über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwei Monate vor dem Ende des Anspruchs auf Erwerbsausfallentschädigung.

Art. 31 Öffentliche Ämter

Bevor der Mitarbeiter für ein freiwilliges öffentliches Amt kandidiert, muss er den Arbeitgeber über sein Vorhaben informieren. Der Arbeitgeber darf sich nur dagegen stellen, wenn dadurch der Betriebsablauf gestört wird.

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'article 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 1^{er} 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 2^e 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 GÉNÉRALES 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.

IV. SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 32 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 32.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (Art. 324a OR). Die Dauer und die Entschädigungshöhe sind durch den Artikel 32.2 geregelt.

Art. 32.2 Taggeldversicherung bei Krankheit

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, welche im Falle von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ab dem 1. Tag Taggelder (Lohnausfall) in der Höhe von 80% des normalen Bruttolohnes gemäss vertraglicher Arbeitszeit ausrichtet. Die Versicherungsleistungen werden während maximal 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen ausgerichtet.

Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.

Art. 33 Schwangerschaft und Mutterschaft

Art. 33.1

Nach der Niederkunft räumt der Arbeitgeber der Mitarbeiterin gemäss EOG 14 Wochen Mutterschaftsurlaub ein.

Art. 33.2

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes des Bundes zum Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Frauen sind anwendbar.

Art. 34 Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Der Beitritt erfolgt gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Art. 35 Militärdienst und Zivildienst

Art. 35.1

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 100% des Lohnes während den Wiederholungskursen.

Die Erwerbsausfallentschädigung wird dem Arbeitgeber überwiesen.

Art. 35.2

Muss eine Dienstperiode auf Verlangen des Arbeitgebers verschoben oder annulliert werden, übernimmt der Arbeitgeber die Zahlung des Militärpflichtersatzes. Im Falle einer Rückerstattung muss dem Arbeitgeber der Militärpflichtersatz zurückgezahlt werden. Beim Austritt aus der Firma wird dieser Betrag bei der letzten Lohnzahlung in Abzug gebracht.

V. GENERELLE SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 36 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

Art. 36.1

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer leisten Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.

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. 36.2

Alle Arbeitnehmenden bezahlen einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag in der Höhe von CHF 25.00 pro Monat. Dieser Beitrag wird dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen und muss auf der Lohnabrechnung klar ersichtlich sein.

Art. 36.3

Alle Arbeitgeber bezahlen für jeden Angestellten einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 25.00 pro Monat.

Art. 36.4

Für die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber, welche Mitglied bei WaldFreiburg oder bei der AREF sind, keinen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag überweisen müssen. Aus logistischen Gründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge vom Lohn aller Angestellten abgezogen. Den gewerkschaftlich organisierten Angestellten wird der Abzug dieses Betrages durch ihre Gewerkschaft nach Abgabe der schriftlichen Bestätigung, dass ihnen dieser Betrag vom Lohn abgezogen wurde, rückerstattet.

Art. 36.5

Aus administrativen Gründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge durch die Paritätische Berufskommission (PBK) einkassiert.

Art. 36.6

Die PBK erstellt ein Reglement über die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.

Art. 36.7

Die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge werden erhoben, um die Kosten für den Vollzug des GAV, die berufliche Weiterbildung, die Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz und die Kosten für soziale Zwecke zu decken.

Art. 37 Paritätische Berufskommission (PBK)

Art. 37.1

Es wird eine paritätische Berufskommission (PBK) bestellt. *Diese fördert eine auf Loyalität und Vertrauen basierende Zusammenarbeit der Vertragsparteien.*

Art. 37.2

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer können ihre Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in Bezug auf die Anwendung des vorliegenden GAV oder jegliche die Mitarbeiter betreffende, allgemeine Frage der Paritätischen Berufskommission unterbreiten.

Art. 37.3

Die PBK besteht aus je 4 Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Art. 37.4

Die PBK hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) die Kontrolle der GAV-Anwendung
- b) die GAV-Auslegung
- c) das Aussprechen von Strafen bei Nichteinhaltung des GAV
- d) das Inkasso der Vollzugskostenbeiträge
- e) die Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

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 1000.00. En cas de violations réitérées, la peine conventionnelle peut aller jusqu'à CHF 2000.00. 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 CHF 20000.00.

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. 37.5

Die Kosten der durch die PBK ausgeführten Kontrollen können im Falle von erwiesenen Verstössen oder Nichteinhaltung des GAV auf die kontrollierten Unternehmen überwältzt werden.

Art. 37.6

Die PBK ist befugt, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen.

Art. 37.7

Sollte die PBK eine Verletzung der GAV-Bestimmungen feststellen, kann sie dem schuldigen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer eine Konventionalstrafe auferlegen. Diese Strafe kann bis zu CHF 1000.00 betragen. Bei wiederholter Verletzung kann die Konventionalstrafe bis zu CHF 2000.00 betragen. Bei leichtem Verschulden kann die PBK auf die Konventionalstrafe verzichten und lediglich eine Verwarnung aussprechen.

Art. 37.8

Ausgenommen davon sind Fälle, in denen der entstandene Schaden höher ist als der im GAV festgelegte Maximalbetrag. In solchen Fällen kann die verantwortliche Kommission vom im GAV festgelegten Maximalbetrag gemäss Artikel 37.7 bis zu einem Betrag von maximal CHF 20000.00 abweichen.

Art. 37.9

Administrativkosten werden erhoben, wenn die kontrollierten Unternehmen oder Arbeitnehmer gegen Vertragsbedingungen verstossen haben.

Wenn das Unternehmen die verlangten Korrekturen vornimmt, verzichtet die verantwortliche Kommission auf die Administrativkosten.

Ausgenommen hiervon sind Wiederholungsfälle.

Art. 38 Schlichtung von Streitigkeiten

Art. 38.1

Die Vertragsparteien verpflichten sich, eventuelle in Bezug auf die Auslegung und Anwendung des vorliegenden GAV aufgetauchte Meinungsverschiedenheiten im gemeinsamen Gespräch friedlich zu lösen.

Art. 38.2

Kommen die Vertragsparteien zu keiner Einigung, kann der Streitpunkt in einem ersten Schritt der Direktion der Institutionen und der Land- und Forstwirtschaft (ILFD) des Kantons Freiburg zur Schlichtung unterbreitet werden. Bei Nichteinigung kann er der kantonalen Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten unterbreitet werden.

Art. 38.3

Die Bestimmungen des Zivilprozessrechts bleiben vorbehalten.

Art. 39 Inkrafttreten

Art. 39.1

Der vorliegende GAV tritt am 01.01.2017 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2021.

Art. 39.2

Der GAV kann sechs Monate vor Ablauf per eingeschriebenem Brief von beiden Vertragsparteien gekündigt werden.

Art. 39.3

Wird der GAV nicht von einer Vertragspartei gekündigt, verlängert er sich stillschweigend um ein weiteres Jahr.

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.

Annexe

2017

Salaires minimaux: Art. 21 de la CCT

Catégorie de salaire	Fonction	Salaire minimum
A	Ouvrier forestier sans CFC	CHF 22.00 / heure CHF 4004.00 / mois
B	Forestier-bûcheron avec CFC	CHF 23.50 / heure CHF 4277.00 / mois
C	Spécialiste / machiniste avec brevet	CHF 26.70 / heure CHF 4859.40 / mois
D	Contremaître avec brevet	CHF 29.20 / heure CHF 5314.40 / mois
E	Chef exploitation / Forestier ESF avec diplôme	CHF 34.90 / heure CHF 6351.80 / mois

Frais et indemnité

Article de la CCT	Sujet	Montant
25	Frais de déplacement	CHF 0.80 / km
26	Indemnité de repas	CHF 16.00 / repas

La présente annexe entre en vigueur après sa publication dans la FO.

Art. 39.4

Die kündigende Vertragspartei muss gleichzeitig ihre Vorschläge zur Erneuerung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags formulieren. Die Vertragsparteien verhandeln innert dreier Monate nach Mitteilung der Vertragskündigung über die Vorschläge.

Art. 39.5

Im gemeinsamen Einverständnis können die Vertragsparteien den vorliegenden Vertrag oder die einzelnen Artikel oder Beilagen jederzeit abändern oder ergänzen, ohne dass dies die Kündigung des Vertrags nach sich zieht.

Art. 39.6

Während der Verhandlungsphase bleibt der alte Text in Kraft.

Art. 39.7

Die Vertragsparteien verpflichten sich, nach Inkrafttreten des vorliegenden GAV die Allgemeinverbindlicherklärung sogleich zu beantragen.

Art. 39.8

Alle bei Inkrafttreten des GAV bestehenden, vorteilhafteren Vertragsbedingungen gelten nach Inkrafttreten des GAV weiterhin.

Art. 39.9

Sollte ein nationaler oder Westschweizer GAV in Kraft treten, ist dieser GAV hinfällig.

Der französische Text ist massgebend.

Anhang

2017

Mindestlöhne: Art. 21 des GAV

Lohnkategorie	Funktion	Mindestlohn
A	Forstarbeiter ohne EFZ	CHF 22.00 / Std. CHF 4004.00 / Monat
B	Forstwart mit EFZ	CHF 23.50 / Std. CHF 4277.00 / Monat
C	Spezialist / Maschinist mit Fachausweis	CHF 26.70 / Std. CHF 4859.40 / Monat
D	Vorarbeiter mit Fachausweis	CHF 29.20 / Std. CHF 5314.40 / Monat
E	Betriebsleiter / Förster mit HF-Abschluss	CHF 34.90 / Std. CHF 6351.80 / Monat

Spesen und Entschädigung

GAV-Artikel	Betreff	Betrag
25	Kilometerentschädigung	CHF 0.80 / km
26	Verpflegungsentschädigung	CHF 16.00 / Mahlzeit

Der vorliegende Anhang tritt nach seiner Veröffentlichung im ABl in Kraft.