

Catégorie de salaire (5) Forestier-Bûcheron spécialiste breveté et/ou formateur d'apprenti (inscrit sur le contrat)

Catégorie de salaire (6) Contremaître forestier avec brevet fédéral

Catégorie de salaire (7) Garde-forestier avec diplôme fédéral

Art. 18 Treizième salaire

Le salarié 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. 19 Allocation pour enfants et allocations familiales

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

Art. 20 Cadeau jubilé

Art. 20.1 Il est recommandé aux entreprises de marquer par une prestation les jubilés de service.

Art. 20.2 Les entreprises décident elles-mêmes la forme et le montant qu'elles octroient.

Art. 21 Frais et indemnité de déplacement

Art. 21.1 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. Ces achats doivent être validés par l'employeur.

Art. 21.2 Indemnité pour utilisation du véhicule privé

En priorité, un véhicule d'entreprise doit être prévu. Toutefois, lorsque l'employeur demande au salarié d'utiliser son véhicule privé pour se rendre depuis le lieu de rattachement de l'entreprise jusqu'au lieu de travail, l'employeur doit rembourser les frais occasionnés par l'utilisation de ce véhicule privé par une indemnité de CHF 1.- par kilomètre parcouru.

Art. 22 Indemnité de repas

Une indemnité de repas est allouée dès 6h de travail par jour.

L'indemnité est de CHF 16.-.

Art. 23 Indemnité d'équipement

Art. 23.1 L'employeur fournit l'équipement EPI aux salariés selon les normes en vigueur. Le montant annuel minimum est de CHF 1'600.- pour les forestier-bûcherons et CHF 1'000.- pour les machinistes à qui il n'est pas demandé d'autres travaux.

Art. 23.2 L'indemnité peut également être versée annuellement ou mensuellement au salarié dans le cas où le salarié s'engage à s'équiper selon les normes en vigueur.

Art. 24 Licenciement: Résiliation du contrat de travail

Art. 24.1 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. 24.2 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 1ère année de service;
- 2 mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service;
- 3 mois dès la 10^{ème} année de service.

Art. 24.3 Dans tous les cas, le congé doit être donné par écrit.

Art. 24.4 *Après le temps d'essai, les dispositions de l'art. 336c du CO sont applicables en cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident.*

Art. 25 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 (art. 337 du CO).

Art. 26 Charge publique

Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le salarié doit aviser de son intention avant de se porter candidat. L'employeur ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'entreprise.

IV. ASSURANCES SOCIALES

Art. 27 Droit au salaire en cas d'absence pour cause de maladie et accident

Art. 27.1 *En cas de maladie et d'accident non-professionnel, le salarié remettra un certificat médical dès le 4^{ème} jour d'absence calendrier, l'employeur se réserve le droit de demander un certificat dès le 1^{er} jour d'absence avec préavis.*

Art. 27.2 *Salaire en cas d'empêchement du salarié d'effectuer son travail*