



Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil
en réponse à
la motion Fernand Cuche 92.127, du 5 octobre 1992,
"Contrat-type pour le personnel forestier"

(Du 5 décembre 2011)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

RESUME

Le contrat-type pour le personnel forestier a été adopté par le Conseil d'Etat le 14 octobre 2009 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

1. INTRODUCTION

Le présent rapport répond à la motion en suspens et en propose le classement.

Le 29 mars 1995, votre conseil a accepté la motion Fernand Cuche 92.127, dont nous vous rappelons la teneur ci-après:

92.127

5 octobre 1992

Contrat-type pour le personnel forestier

Métiers pénibles et dangereux que le débardage, le montage de téléphériques pour le transport des bois... De plus, peu nombreux, dispersé dans de petites entreprises, le personnel forestier ne jouit pas toujours de bonnes conditions de salaire et de travail.

Les soussignés demandent au Conseil d'Etat d'élaborer un contrat-type pour le personnel forestier qui n'est pas au bénéfice d'une convention collective de travail.

Cosignataires: C. Piquet, P. Erard, J.-C. Pedroli, H. Wülser, M. Chuat, F. Fellrath, C. Stähli-Wolf, F. Blaser et A. Bringolf.

Lors des débats du 29 mars 1995, M. Fernand Cuche a insisté sur le fait que les conditions de travail dans le milieu forestier ont évolué, que les risques se sont accrus et que la structure des entreprises forestières a changé au cours des dernières décennies. Il a expliqué qu'un contrat-type s'imposait. Le représentant du Conseil d'Etat a accepté la motion, mais a exprimé le souhait de procéder à une réflexion avec les milieux professionnels avant de présenter au Grand Conseil un état des lieux et les conclusions du Conseil d'Etat.

2. ELABORATION DU CONTRAT-TYPE

Le contrat-type de travail au sens de l'article 359 du code des obligations contient des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de contrats de travail. Le canton est compétent pour édicter les contrats-types valables sur son territoire. Avant d'être édicté, le contrat-type de travail doit être publié afin que les personnes justifiant d'un intérêt puissent présenter leurs observations; Les associations professionnelles et les sociétés d'utilité publique intéressées doivent être consultées. En vertu de l'article 18, alinéa 2, de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004, le Conseil d'Etat est compétent pour rédiger les contrats-types. Sauf accord contraire, le contrat-type de travail s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit.

Un groupe de travail comprenant des représentants du secteur forestier a été constitué pour traiter ce dossier. Il a établi quels étaient les partenaires sociaux dans le domaine et a constaté que l'association représentant le personnel ne comptait que peu de membres dans le canton. Il a examiné les documents ayant trait aux relations du travail qu'ils ont élaboré; parmi ces documents, il n'y avait ni convention collective de travail, ni contrat-type de travail. En 1999, il a ensuite envoyé un questionnaire aux communes et aux employeurs privés du canton afin d'obtenir des renseignements quant aux conditions de travail offertes au personnel forestier. Il en est notamment ressorti que les conditions de travail varient considérablement d'un employeur à l'autre.

En 2008, le chef du Département de l'économie a mis en consultation un projet de contrat-type auprès des associations et services concernés ainsi que des communes. Le projet retravaillé a ensuite été publié dans la Feuille officielle comme l'exige le code des obligations; cette publication n'a pas suscité de réactions. Convaincu de la nécessité d'améliorer les conditions de travail dans ce domaine, le Conseil d'Etat a adopté le contrat-type de travail pour le personnel forestier le 14 octobre 2009.

4. CONCLUSION

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat vous prie de prendre en considération le présent rapport et d'accepter le classement de la motion Fernand Cuche 92.127, du 5 octobre 1992, "Contrat-type pour le personnel forestier".

Veillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 5 décembre 2011

Au nom du Conseil d'Etat:

La présidente,
G. ORY

La chancelière,
S. DESPLAND

ANNEXE

**CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL FORESTIER, DU 14
OCTOBRE 2009**

14
octobre
2009

Contrat-type de travail pour le personnel forestier

Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,

vu les articles 359 et suivants du code des obligations (CO)¹⁾;

vu l'article 18 de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004²⁾;

vu le résultat de la procédure de consultation et les avis des milieux professionnels intéressés;

sur la proposition du conseiller d'Etat, chef du Département de l'économie,

arrête:

CHAPITRE PREMIER

Champ d'application et effets

Champ
d'application

Article premier ¹Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire du canton de Neuchâtel.

²Il régit les rapports de travail entre les entrepreneurs forestiers et leurs employés, indépendamment du mode de rémunération (salaire mensuel ou à l'heure).

³Il s'applique également aux rapports de travail entre des collectivités publiques et leurs employés, lorsque l'engagement se fait par contrat de droit privé.

⁴Il ne s'applique pas au personnel administratif.

⁵Il est applicable aux apprentis pour autant que le contrat d'apprentissage ou la législation sur la formation professionnelle ne prévoient pas d'autres règles.

Effets

Art. 2 ¹Les dispositions du contrat-type de travail sont applicables pour autant que les clauses d'un contrat individuel de travail ou d'une convention collective n'y dérogent pas.

²Les dérogations au présent contrat-type doivent être passées en la forme écrite, sauf si elles sont plus favorables aux travailleurs.

³Les dispositions du code des obligations relatives au contrat de travail régissent pour le surplus les rapports entre employeur et employé.

⁴Au moment de l'engagement, l'employeur signale à l'employé l'existence du présent contrat-type de travail et en tient un exemplaire à sa disposition; l'employeur soumis à une convention collective de travail est dispensé de cette obligation.

FO 2009 N° 41

¹⁾ RS 220

²⁾ RSN 813.10

CHAPITRE 2

Durée et fin des rapports de travail

Temps d'essai **Art. 3** ¹Le temps d'essai est de deux mois.
²Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de 7 jours.

Résiliation **Art. 4** ¹Après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié pour la fin d'un mois en tenant compte des délais de résiliation suivants:

- première année de service: 1 mois;
- deuxième et troisième années de service: 2 mois;
- quatrième année de service et plus: 3 mois.

²Pour le surplus, les dispositions du code des obligations, notamment celles relatives à la résiliation immédiate et à la protection contre les congés, sont applicables.

CHAPITRE 3

Temps de travail, vacances et congés

Durée hebdomadaire de travail **Art. 5** ¹La durée moyenne normale de travail est de 43 heures par semaine, réparties sur 5 jours. Une pause de 15 minutes par demi-journée compte comme temps de travail.

²Des durées de travail plus longues conditionnées par les saisons, soit au maximum 10 heures par jour ou 48 heures par semaine, sont admissibles sans complément de salaire. Elles doivent être compensées dans les douze mois.

Heures supplémentaires **Art. 6** ¹L'employé est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent à l'employeur de les lui demander.

²Les heures supplémentaires sont payées sans supplément ou compensées par un congé correspondant.

Vacances **Art. 7** La durée des vacances par année civile est de:
– 5 semaines, jusqu'à la fin de l'année civile pendant laquelle l'employé a eu 20 ans révolus;
– 4 semaines, dès 20 ans révolus;
– 5 semaines, dès 50 ans révolus;
– 6 semaines, dès 60 ans révolus.

Congés extraordinaires **Art. 8** L'employé a droit à des jours de congés payés, sauf s'il s'agit de dimanches ou de jours fériés, aux occasions suivantes:

- a) son mariage ou enregistrement d'un partenariat au sens de la loi fédérale sur le partenariat³⁾ 2 jours;
- b) la naissance d'un enfant 2 jours;

³⁾ RS 211.231

c) le décès du conjoint ou du partenaire au sens de la loi fédérale sur le partenariat, d'un enfant, du père ou de la mère.....	3 jours;
d) le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents	3 jours;
e) inspection militaire	0.5 jour;
f) inspection militaire à un lieu éloigné du lieu de travail.....	1 jour;
g) recrutement	2-3 jours;
h) son déménagement (pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés).....	1 jour.

CHAPITRE 4

Salaire

Salaire

Art. 9 ¹Le salaire dépend de la fonction, de la responsabilité, des aptitudes professionnelles et de l'expérience de l'employé.

²Les salaires mensuels bruts sont les suivants, treizième salaire non compris:

- a) Fr. 3675.– ouvrier forestier;
- b) Fr. 4117.– forestier-bûcheron;
- c) Fr. 4674.– forestier-bûcheron (conducteur de machine);
- d) Fr. 5113.– contremaître;
- e) Fr. 6112.– garde forestier.

³Ces montants correspondent à des salaires minimaux qui doivent être adaptés en fonction de l'âge et de l'expérience du salarié.

⁴Ils sont versés treize fois l'an, au plus tard le 25^{ème} jour de chaque mois civil.

⁵Le salaire est adapté annuellement, au 1^{er} janvier, au renchérissement selon l'IPC.

Indemnité en cas d'intempérie

Art. 10 En cas d'interruption du travail pour cause d'intempérie au sens de l'article 14, l'employeur doit verser le 80% du salaire.

Salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 11 ¹Si les rapports de travail durent plus de trois mois ou qu'ils sont prévus pour une durée supérieure à trois mois et si l'employé est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part et pour des raisons inhérentes à sa personne, telles que la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une fonction publique, il a droit au salaire. Le droit est de:

- 1^{ère} et 2^e années de service: 1 mois;
- 3^e à 5^e années de service: 2 mois;
- 6^e à 10^e années de service: 3 mois;
- dès la 11^e année de service: 4 mois.

²L'indemnité de perte de salaire de l'assurance de perte de gain, qui est financée au moins à raison de la moitié par l'employeur, revient à l'employé. Dans ce cas, le salaire n'est pas versé.

Indemnité à raison de longs rapports de travail **Art. 12** ¹Si les rapports de travail d'un employé âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans de service ou plus, l'employeur doit verser à l'employé au moins l'indemnité suivante:

- 20 à 25 années de service:..... 2 salaires mensuels;
- 26 à 30 années de service:..... 3 salaires mensuels;
- 31 à 35 années de service:..... 4 salaires mensuels;
- 36 à 40 années de service:..... 5 salaires mensuels;
- plus de 40 années de service: 6 salaires mensuels.

²Si l'employé touche des prestations d'une institution de prévoyance professionnelle, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité de départ, dans la mesure où les prestations ont été financées par l'employeur, conformément à l'article 339d CO.

CHAPITRE 5

Sécurité et perfectionnement

Équipement **Art. 13** ¹L'employeur informe ses employés des dangers d'accidents et de maladie et veille à ce qu'ils soient formés quant aux mesures de sécurité nécessaires.

²Il fournit gratuitement l'équipement de sécurité nécessaire, selon les directives de la SUVA.

Interruption en cas d'intempéries **Art. 14** ¹En cas de conditions météorologiques mettant en péril la santé de l'employé ou empêchant un déroulement efficace des travaux, l'employeur ou son représentant doit suspendre le travail après avoir consulté les employés.

²Le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant pendant les périodes de suspension du travail pour cause d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre le travail à tout moment. Pendant la suspension du travail, le salarié est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et qui peut être raisonnablement exigé de lui.

Perfectionnement **Art. 15** L'employeur accorde des congés payés aux employés pour leur permettre de fréquenter des cours de perfectionnement professionnel.

CHAPITRE 6

Dispositions transitoires et finales

Disposition transitoire **Art. 16** Dès son entrée en vigueur, le contrat-type de travail s'applique aux contrats individuels en cours.

Entrée en vigueur et publication **Art. 17** ¹Le contrat-type entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

²Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.