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 2004[2)];

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

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

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

[4]Il ne s'applique pas au personnel administratif.

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

Effets

Art. 2 [1]Les 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.

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

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

[4]Au 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 Nº 41
1) RS 220
2) RSN 813.10

CHAPITRE 2
Durée et fin des rapports de travail

Temps d'essai

Art. 3 [1]Le temps d'essai est de deux mois.

[2]Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de 7 jours.

Résiliation

Art. 4 [1]Après 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.

[2]Pour 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 [1]La 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.

[2]Des 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 [1]L'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.

[2]Les 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 partenariat[3)] ..... 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 [1]Le salaire dépend de la fonction, de la responsabilité, des aptitudes professionnelles et de l'expérience de l'employé.

[2]Les 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.

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

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

[5]Le salaire est adapté annuellement, au 1er 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 [1]Si 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:

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

[2]L'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 [1]Si 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.

[2]Si 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 [1]L'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.

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

Interruption en cas d'intempéries

Art. 14 [1]En 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.

[2]Le 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 [1]Le contrat-type entre en vigueur le 1er janvier 2010.

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