

Directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse en 2007

Des milliers de travailleurs sont engagés dans l'agriculture suisse. Il est donc très important que les conditions d'engagement soient clairement définies. La présente directive, fruit d'une convention entre l'Union Suisse des Paysans (USP) et la Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles (Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landw. Angestellter / ABLA), se veut une contribution au maintien de bons rapports entre employés et employeurs. Pour des raisons de lisibilité, le document est écrit au masculin; la référence au sexe féminin est néanmoins implicite. La directive donne un aperçu général. Il convient de tenir aussi compte dans les cas d'espèce des dispositions cantonales des contrats-types de travail et le cas échéant de réglementations convenues dans le cadre d'un contrat individuel.

1. Contrat de travail

Sont applicables à chaque rapport de travail les dispositions de la législation sur le contrat de travail (CO), les dispositions des contrats-types cantonaux de travail pour l'agriculture et les dispositions du contrat de travail individuel. Dans les branches spéciales (horticulture, hôtellerie, bâtiment etc.), sont applicables en outre les conventions collectives existantes. Tous les employeurs devraient être en possession du contrat-type cantonal pour l'agriculture ou de la convention collective applicable à leur branche spéciale. Ces documents sont disponibles auprès des services cantonaux du matériel et des imprimés.

2. Conditions salariales

Le salarié doit percevoir une rémunération (salaire) adaptée à l'activité qu'il exerce. Sont applicables les salaires figurant en page 3.

Vous pouvez déduire du salaire AVS:

- 1/2 cotisation AVS/AI/AC/APG;
- la prime d'assurance maladie payée par l'employeur;
- 1/2 prime d'assurance d'indemnités journalières;
- 1/2 cotisation à la caisse de pension;
- la prime pour l'assurance des accidents non professionnels;
- l'impôt à la source (pour les salariés étrangers sans autorisation de séjour);
- le salaire en nature si l'employé mange et loge chez son employeur.

Le quart du salaire AVS peut être retenu sur le premier salaire mensuel. Le remboursement se fera au plus tard à la fin normale du rapport de travail.

Exceptions : l'employeur doit supporter la moitié de la prime d'assurance maladie dans les cantons suivants : GL, OW, SH, TI, VS. AI: dans ce canton, l'employeur est tenu de verser la totalité de la prime.

3. Décompte de salaire

L'employeur est tenu d'établir chaque mois un décompte complet du salaire, y compris le temps de travail, les heures supplémentaires et les jours fériés. Le salaire sera versé au plus tard à la fin du mois. Il convient d'établir une quittance en bonne et due forme; une copie en sera remise en mains propres à l'employé.

L'Union Suisse des Paysans (*AGROIMPULS*) et ses sections cantonales mettent à disposition des blocs de décomptes imprimés en 15 langues différentes.

4. Durée du travail

La durée du travail journalier est fixée par les dispositions du contrat-type cantonal de travail pour l'agriculture. Dans le maraîchage, il faut se conformer aux dispositions du contrat de travail modèle entre l'UMS et le IVAG.

5. Heures supplémentaires

Le travailleur est tenu de fournir, si nécessaire, des heures supplémentaires. Si l'employé est d'accord, les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée au moins égale. Dans le cas contraire, l'employeur est tenu de rémunérer ces heures supplémentaires. Cette rémunération se calcule d'après le salaire normal et un supplément d'au moins 25%:

Les heures supplémentaires sont inscrites dans le décompte de salaire et confirmées par l'employeur et par l'employé.

6. Congés et vacances

Le nombre de jours de congé est déterminé par les dispositions du contrat-type cantonal de travail dans l'agriculture.

Le travailleur a droit à 4 semaines de vacances par année (jusqu'à 20 ans révolus et, selon les cantons, à partir de la 50^e année, cinq semaines). Les vacances sont prises à la fin du contrat si l'employeur ne les a pas accordées avant. Les jours de congé qui n'ont pas été pris pendant la durée du contrat de travail sont considérés comme journées de vacances à prendre à la fin du contrat.

L'employeur verse au travailleur une indemnité pour le logement et la nourriture non consommée pendant les jours fériés et les congés.

7. Allocation pour enfants

Les travailleurs agricoles reçoivent une allocation pour enfant mensuelle pour chaque enfant jusqu'à 16 ans révolus. Afin de faire valoir son droit à l'allocation, le travailleur doit remettre les actes de naissance (avec traduction) des enfants à la caisse de compensation de la commune suisse dans laquelle il travaille. Pour les

enfants de plus de 16 ans qui sont encore en formation, il faut présenter, en plus de l'acte de naissance, une attestation de l'école (avec traduction). Les salariés qui ont un logement en Suisse, ont en outre droit à l'allocation logement. (Ici, ce sont les dispositions du LFA qui s'appliquent).

8. Assurances

Le contrat-type de travail oblige l'employeur à assurer son personnel pour les frais médico-pharmaceutiques et d'hospitalisation, ainsi que pour une indemnité journalière de 80 % du salaire. Dans les cantons où l'employeur ne doit pas verser une part des primes à la caisse-maladie, il a le devoir de contrôler si les salariés sont affiliés auprès d'une caisse maladie.

La loi sur l'assurance accidents (LAA) oblige l'employeur à assurer son personnel contre les accidents professionnels et non professionnels.

La loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) oblige l'employeur à affilier son personnel à une caisse de pensions s'il est engagé pendant plus de 3 mois, s'il touche un salaire AVS supérieur à 1'657.50 CHF par mois et s'il a plus de 17 ans. Si l'employé quitte définitivement la Suisse, il peut demander le versement comptant de son avoir de vieillesse. La demande devrait être déposée un mois au moins avant son départ.

Les services consultatifs agricoles ou la Fondation de la Caisse de pensions de l'agriculture suisse, tél. 056 / 462 51 33, donnent les informations nécessaires.

9. Résiliation injustifiée (art. 337c CO)

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la fin du contrat conclu pour une durée déterminée.

On déduit de ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

Le juge peut contraindre l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

10. Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi (art. 337d CO)

Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire éventuel.

Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi, sinon le droit est échu.

11. Conduite de véhicules agricoles à moteur

Si le travailleur est chargé de conduire des véhicules agricoles à moteur, il faut veiller à ce qu'il soit en pos-

session du permis de conduire, pour la catégorie G au moins. Si le travailleur n'a pas de permis valable, les assureurs de la branche responsabilité civile pour véhicules à moteur peuvent exiger de l'employeur concerné le remboursement de la totalité des frais d'un accident causé par l'employé. L'Office de la circulation routière donne toutes les informations nécessaires sur la validité du permis de conduire étranger et pour faire passer l'examen de conduite à la main-d'œuvre étrangère.

12. Dommages résultant de maladies / examens médicaux

Par principe, on ne peut exclure la possibilité qu'un employé soit porteur de virus, de bactéries, de vers solitaires etc. Toutefois, l'expérience montre que ce risque est très limité. Mais les conséquences qui en découlent peuvent, dans les cas particuliers, être très importantes (ex. infection du cheptel par des vers solitaires). En règle générale, pour de tels dégâts, il n'existe ni couverture d'assurance, ni prétentions aux dommages-intérêts. L'employeur peut minimiser ces risques en faisant examiner la main-d'œuvre par un médecin à ses frais.

13. Sécurité au travail

Toutes les exploitations qui ont recours à de la main-d'œuvre extra-familiale doivent satisfaire à la directive 6508 sur l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Le SPAA, tél. 021 / 995 34 28, répond aux questions concernant la solution de branche AgriTOP.

14. Autorisation de travail pour les travailleurs étrangers

Les frais pour le visa consulaire ou la garantie de l'autorisation de séjour sont à la charge de l'employeur; l'ensemble des autres redevances et frais sont à la charge du travailleur.

15. Frais de voyage pour les employés étrangers

Pour les travailleurs qui sont recrutés dans leur pays d'origine, l'employeur prend en charge les frais de voyage, à partir de leur domicile jusqu'au lieu de travail. Ils ne sont payés que lorsque l'employé a effectué la moitié de la durée contractuelle prévue. Si l'employé ne se présente pas au travail ou quitte son emploi durant la période d'essai ou en rupture du contrat, il n'y a pas de prise en charge des coûts. Dans ce dernier cas, l'employeur peut décompter du salaire les frais de voyage déjà payés. Les frais du voyage aller sont dus lorsque l'employeur résilie le contrat durant la période d'essai. Les frais du voyage de retour sont à la charge de l'employé. Ils sont cependant supportés par l'employeur si le rapport de travail est résilié avant terme pour des raisons imputables à l'employeur et si l'employé n'a pas trouvé un autre emploi en Suisse.

16. Questions

Les secrétariats agricoles cantonaux, l'ABLA et *AGROIMPULS* se tiennent à disposition pour répondre aux questions.

Salaires indicatifs en 2007

Personnel travaillant dans l'agriculture, la culture fruitière et maraîchère, la viticulture, etc.

Important:

- Le critère déterminant pour l'attribution à une classe de salaire n'est pas la formation, mais la fonction exercée.
- Les salaires indiqués se comprennent, le cas échéant, repas et logement inclus.

Classe de salaire	Fonction	Formation équivalente	Expérience professionnelle	Salaire brut / Salaire AVS	
				de CHF	à CHF
7	Chef d'entreprise/de filiale Responsabilité pour l'entreprise/la filiale/budget/ gestion prévisionnelle autonome	Examen de maîtrise	Plus de 5 ans	4'150.00	5'400.00
			Moins de 5 ans	3'600.00	4'750.00
6	Employés dans une entreprise/ employés de maison Planification autonome du travail Peut exécuter tous les travaux de façon autonome Chef de groupe	Certificat de capacité	Plus de 5 ans	3'450.00	4'600.00
			Moins de 5 ans	3'150.00	4'250.00
5	Employés dans une entreprise/employés de maison Travaux exécutés de façon autonome sur ordre Disposant de notions de base	Examen partiel	Plus de 5 ans	3'050.00	3'650.00
			Moins de 5 ans	2'800.00	3'300.00
4	Employés avec un C.D.D. ou sans expérience Travaux exécutés sur ordre	Manœuvres	à partir de la 2 ^{ème} saison	2850.00	3'200.00
			1 ^{ère} saison	2750.00	3100.00
3	Aide Activités simples	Sans formation prof. / Moins de 18 ans		1'325.00	2'250.00
2	Stagiaires dans le cadre d'un programme des associations paysannes cantonales et d'Agroimpuls	Stagiaires	Plus de 4 mois	2'565.00	
			Moins de 4 mois	2'415.00	
1	Stagiaires dans le cadre d'études à la EPFZ ou une HES	Etudiants	Moins de 4 mois	1'440.00	

*Le salaire minimum pour les ressortissants des nouveaux pays membres de l'UE est de CHF 3'020.00.

Employés d'alpage

Pour déterminer les salaires des employés d'alpage, nous conseillons de tenir compte des indications fournies sur le site Internet de la SAB, www.sab.ch. Nous reproduisons ici un extrait succinct.

Salaire journalier indicatif brut* en CHF (en nature et en espèces)	de CHF	à CHF
Armailli	145.00	190.00
Berger (vaches, génisses, veaux)	125.00	165.00
Aide adulte	100.00	155.00
Jeune-aide (=40% d'une main-d'œuvre)	75.00	85.00

* Congés et droits aux loisirs pour le travail normal à effectuer déjà pris en compte et réglés. Les rendements spéciaux comme les heures supplémentaires pour la production de spécialités, le marketing direct, qui dépassent le travail normal à effectuer et qui créent une valeur ajoutée, doivent être réglés séparément. En outre, il faut tenir compte de la dimension de l'alpage et du nombre de bêtes.

Principes généraux

Les salaires indicatifs sont valables pour les travailleurs performant à cent pour cent. Pour les personnes dont les performances sont restreintes, les taux de base peuvent être adaptés. Il est fortement recommandé de convenir de ladite réduction de salaire par écrit.

D'éventuelles allocations pour enfants devront en tout cas être versées en sus.

Les règlements en matière de salaires dans les conventions collectives ou dans les contrats types cantonaux prévalent sur ces salaires de base.

Le salaire net en espèces est obtenu après déduction des cotisations d'assurance sociale (AVS, AI, AC, APG, caisse maladie, assurance d'indemnités journalières, assurance des accidents non professionnels, caisse de pensions), impôt à la source, salaire en nature.

Dans tous les cas, il est conseillé de fixer par écrit le salaire convenu dans le rapport de travail individuel dans le contrat de travail individuel.

Composition du salaire en nature		
Prestation	CHF/Jour	CHF/Mois
Logis/ hébergement	11.50	345.00
Petit-déjeuner	3.50	105.00
Repas de midi	10.00	300.00
Repas du soir	8.00	240.00

Si le salaire en nature n'est pas fourni, il doit être versé à l'employé. Les employés doivent être dédommagés pour les repas qui n'ont pas été pris lors des jours de congés ou pendant les vacances. Des performances supplémentaires peuvent être chargées séparément.

Calcul du salaire horaire

Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail mensuel selon CTT.

Exemple: Salaire brut CHF 3'020.00, semaine de 5,5 jours, journée de travail de 10 heures.

Formule:	salaire horaire =	$\frac{\text{salaire AVS par mois}}{\text{heures de travail par mois}}$
Exemple:	salaire horaire =	$\frac{\text{CHF 3'020 par mois}}{239 \text{ heures par mois}} = \underline{12.65 \text{ CHF par heure}}$

Calcul des heures de travail par mois:

Semaines par an:	365 jours : semaines à 7 jours	=	52,14 semaines / an
jours de travail par an:	5,5 jours de travail / semaine x 52,14 semaines	=	286,79 j. travail / an
jours de travail par mois:	286,79 j. travail / an : 12 mois / an	=	23,90 j. travail / mois
heures de travail par mois:	23,9 jours / mois x 10 heures / jour	=	239,00 heures / mois

Rétribution des heures supplémentaires

L'employeur a l'obligation de tenir à jour une liste correcte des heures supplémentaires. Si celles-ci ne sont pas remboursées sous forme de temps libre à hauteur égale, elles doivent être ajoutées au salaire brut moyennant un supplément de 25%.

Exemple: Salaire brut CHF 3'020.00, 5,5 jours par semaine, 10 heures par jour = CHF 15.80
(3020: 239 x 1.25=15.80)

Source d'approvisionnement

La présente directive et les blocs de décomptes de salaires peuvent être commandés à l'une des adresses suivantes:

AGROIMPULS, Laurstrasse 10, 5201 Brougg AG1
Tél. 056 / 462 51 44, Fax 056 / 442 22 12
E Mail: info@agroimpuls.ch

ABLA, Secrétariat, Nebikerstrasse 2,
6247 Schötz, tél. 041 980 15 14
E-Mail: info@abla.ch, www.abla.ch