

# Directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2022

Des milliers de travailleurs sont engagés dans l'agriculture suisse. Il est donc très important que leurs conditions d'engagement soient clairement définies. La présente directive, fruit d'une convention entre l'Union Suisse des Paysans (USP), l'Union Suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF) 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 (CTT) pour l'agriculture et le cas échéant de réglementations convenues dans le cadre d'un contrat individuel.

## 1. Contrat 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 clauses contenues dans le contrat individuel de travail sont applicables à chaque rapport de travail. Dans les branches spéciales (horticulture, hôtellerie, bâtiment etc.) sont applicables en outre les conventions collectives existantes. Tous les employeurs et les employés devraient être en possession du contrat-type cantonal pour l'agriculture ou de la convention collective spécifiquement applicable à leur branche. Les CTT peuvent être demandés au canton et les CCT au SECO ou à l'organisation interprofessionnelle.

## 2. Conditions salariales

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

Vous pouvez déduire du salaire AVS:

- 1/2 cotisations 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 permis d'établissement);
- 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 le canton de Glaris. Dans le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures, 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 les heures supplémentaires et les congés. 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 (Agrimpuls) et ses sections cantonales mettent à disposition des blocs de décomptes imprimés en quinze 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 l'IVAG.

## 5. Heures supplémentaires

L'employé 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. L'employé a droit à quatre semaines de vacances par année (jusqu'à 20 ans révolus et, selon les cantons, à partir de la 50<sup>e</sup> 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 salaire en nature non perçu pendant les jours de congé et les vacances.

## 7. Allocations familiales dans l'agriculture

Les employés agricoles reçoivent des allocations familiales (allocations pour enfants, allocation de formation professionnelle, allocations logement). Le mémento 6.09 AVS AI (<https://www.ahv-iv.ch>) contient des informations détaillées à ces sujets (éligibilité, etc.).

## 8. Assurances

Le contrat-type de travail oblige l'employeur à assurer son personnel pour les frais médico-pharmaceutiques et d'hospitalisa-