

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

**DE L'AGRICULTURE
DU CANTON DU VALAIS**

CONCLUE ENTRE

**LA CHAMBRE VALAISANNE
D'AGRICULTURE**

D'UNE PART ET

**LES SYNDICATS CHRETIENS INTERPROFESSIONNELS
DU VALAIS (SCIV/SCT)**

SYNA HAUT-VALAIS

D'AUTRE PART

ETAT AU 15 FEVRIER 2012

ARTICLE 1 – PREAMBULE

Dans le but de promouvoir et développer les professions afférentes aux exploitations agricoles, les parties contractantes de la présente convention collective en règlent les conditions de travail; elles s'engagent en outre, tant pour elles-mêmes que pour leurs membres, à respecter la paix du travail durant la validité de la convention.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

1. Les dispositions de la présente convention collective, et de son ou ses avenants, règlent les conditions de travail et de salaires valables entre tous les employeurs et tous les travailleurs des exploitations agricoles du canton du Valais, ce à l'exception des fromagers, des employés de cave, des personnes qui travaillent sur un alpage et des apprentis.
2. Les parties contractantes s'efforceront de réunir les conditions permettant l'extension de la présente convention collective de travail sur le plan cantonal.
3. La présente convention s'applique aux exploitations agricoles et à tous travailleurs effectuant des travaux agricoles dans le canton du Valais.
4. Sont réputées exploitations agricoles, toutes les exploitations, quelle que soit leur nature juridique, où l'on pratique, à titre principal ou accessoire, l'exploitation de champs et prés, l'arboriculture fruitière, la viticulture, la culture maraîchère, la culture des baies et la garde d'animaux d'élevage et de rente, l'aviculture et l'apiculture.
5. Sont réputés travailleurs toutes les personnes, de l'un et l'autre sexe qui exécutent en permanence ou temporairement contre une rémunération des travaux de caractères agricole dans une exploitation du même type.

Chapitre 1 – droits et obligations de portée générale

ARTICLE 3 – OBLIGATIONS GENERALES DU TRAVAILLEUR

1. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts de l'employeur (art. 321a CO).
2. Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (art. 321a al. 2 CO).
3. Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (art. 321d al. 2 CO).
4. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.
5. La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321^e al. 2 CO).
6. La réparation du dommage causé doit être exigée dans les plus brefs délais dès la constatation des dégâts.

ARTICLE 4 : OBLIGATIONS GENERALES DE L'EMPLOYEUR

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO).
2. Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328 al. 2 CO).

Chapitre 2 - Temps de travail

ARTICLE 5 - DUREE DU TRAVAIL

1. L'horaire hebdomadaire de travail est de 55 heures en moyenne annuelle pour les travailleurs principalement préposés à la garde du bétail. L'horaire effectué lors du travail à l'alpage n'est pas pris en compte pour la moyenne annuelle.
2. La durée hebdomadaire de travail est de 48 heures en moyenne annuelle pour les travailleurs non affectés à la garde du bétail.
3. La durée du travail est de 55 heures pour les contrats ne dépassant pas quatre mois.

ARTICLE 6 – DUREE JOURNALIERE DE TRAVAIL

1. La durée journalière de travail est de dix heures du 1^{er} mai au 30 septembre et neuf heures le reste de l'année, y compris les pauses usuelles du matin et de l'après-midi limitées à quinze minutes chacune.
2. Un repos d'une heure, non compris dans le temps de travail, est accordé pour le repas de midi.
3. Le repos de nuit est de dix heures au moins pour les jeunes gens de moins de 19 ans et de neuf heures au moins pour les autres travailleurs.
4. N'est pas compris dans le temps de travail le trajet entre le domicile et le siège ou le centre de l'exploitation. Par contre, le trajet entre ce dernier et le lieu de travail est compris dans le temps de travail.

ARTICLE 7 – REPOS HEBDOMADAIRE

1. L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine à l'exception des travailleurs occupés exclusivement aux travaux de récolte.
2. Les travailleurs qui ne sont pas habituellement occupés au soin ou à la garde du bétail sont en principe libres le samedi ou le dimanche et les jours fériés.
3. Chaque fois qu'une demi-journée de congé est accordée à un travailleur, la durée de travail ne doit pas excéder cinq heures durant cette journée.
4. Les travailleurs préposés à la garde du bétail occupés les dimanches et jours fériés doivent disposer pendant ces jours d'au moins sept heures consécutives de temps libre entre 9 et 16 heures. Pour cette catégorie de travailleurs, ce temps libre équivaut à une demi-journée de congé. Le temps de travail ne doit pas dépasser six heures le jour où est accordée cette demi-journée.
5. Pour les travailleurs préposés à la garde du bétail, une fois par mois, le congé de vingt-quatre heures consécutives doit coïncider avec un dimanche ou jour férié.

Chapitre 3 - Engagement et résiliation

ARTICLE 8 - ENGAGEMENT ET DELAIS DE CONGE

1. Le temps d'essai est d'un mois.
2. Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, accident ou l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.
3. Durant le temps d'essai, tout contrat de travail peut être résilié à tout moment, moyennant un délai de congé de 7 jours.
4. A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée déterminée peut être résilié par chacune des parties en observant les délais de congé ci-après :

1 ^{ère} année de service :	un mois
2 ^{ème} – 9 ^{ème} année de service :	deux mois
dès la 9 ^{ème} année de service :	trois mois
5. Demeure réservée la résiliation immédiate du contrat individuel pour de justes motifs au sens des articles 337 à 337 d CO. Les délais de résiliation prévus ci-dessus s'appliquent pour les contrats de durée déterminée avec durée maximale.
6. Si les rapports de travail sont convenus avec un logement, le droit de l'utiliser prend fin en même temps que les rapports de travail. Le droit du travail prime sur le droit du bail à loyer. Lorsque les rapports de travail ont été conclus pour une durée indéterminée, les délais de congé prévus aux art. 266 a ss CO doivent être respectés.

ARTICLE 9 - INCAPACITE DE TRAVAIL

1. Lorsqu'une entreprise n'a pas la possibilité d'occuper le travailleur pour des raisons durables et inhérentes à sa personne, mais partiellement apte à travailler, l'employeur et le travailleur s'efforcent, si nécessaire avec l'appui de la commission professionnelle paritaire compétente, de lui trouver un autre emploi auprès d'une entreprise tierce de la branche.
2. Si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c alinéa 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois (article 336c alinéa 3 CO).
3. Pour autant que la présente CCT n'en dispose pas autrement, les prescriptions légales sur la protection contre le licenciement sont applicables, notamment :
 - a) articles 336 ss CO concernant la résiliation abusive;
 - b) articles 336c et 336d CO concernant la résiliation en temps inopportun;
 - c) articles 337c et 337d CO concernant les conséquences d'une résiliation injustifiée, d'une non-entrée en service ou d'un abandon injustifié de l'emploi.

Chapitre 4 - Salaires et indemnités

ARTICLE 10 – SALAIRES

1. Les salaires font l'objet d'un avenant faisant partie intégrale de la convention collective de travail.

2. Les salaires fixés seront négociés chaque année entre les parties à la CCT, la première fois pour janvier 2005.
3. Si l'employé vit dans le ménage de l'employeur, la nourriture et le logement sont parties intégrantes du salaire. La nourriture et le logis sont pris en compte selon les normes de l'AVS.
4. Lors de la fixation du salaire, les allocations familiales ne sont pas prises en considération. Elles sont versées intégralement au travailleur, sans aucune déduction.

ARTICLE 11 – PAIEMENT DU SALAIRE

1. Le travailleur a droit à un salaire en espèces et, dans la mesure où le contrat le prévoit, à des prestations en nature (logement, nourriture).
2. Lorsque les prestations en nature prévues ne sont pas fournies, ou qu'elles le sont partiellement, il y a lieu d'augmenter de manière équivalente la rétribution en espèces.
3. Le salaire en espèces, y compris les prestations sociales doit être payé au plus tard le cinq du mois suivant.
4. Un décompte détaillé est remis au travailleur. Ce décompte contient le nombre d'heures de travail effectuées et précise également les montants qui correspondent aux vacances. Ce droit aux vacances est calculé pro rata temporis.

ARTICLE 12 - SUPPLEMENTS

1. En cas de besoin, l'employé est tenu d'accomplir du travail supplémentaire raisonnablement exigible.
2. L'employeur doit, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires prévues à l'article 5 de la CCT dans la mesure où elles dépassent la moyenne annuelle. La compensation doit être accordée dans les six mois.
3. Les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé doivent être payées avec une majoration de 25 % au moins du salaire brut.

ARTICLE 13-ABSENCES

1. Les travailleurs ont droit au paiement des jours d'absences justifiées, selon la liste ci-après :
 - a) mariage du travailleur : 3 jours
 - b) naissance d'un enfant : 2 jours
 - c) mariage d'un enfant : 1 jour
 - d) décès d'un enfant ou du conjoint : 3 jours
 - e) décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents : 2 jours
 - f) Décès d'un beau-frère, d'une belle sœur : 1 jour
 - g) déménagement (1 x tous les deux ans) : 1 jour
 - h) recrutement, libération militaire, inspection : 1 jour
2. La perte de salaire résultant d'absences justifiées est compensée à 100 % selon une moyenne horaire mensuelle.

Chapitre 5 - Prestations sociales

ARTICLE 14 - VACANCES

1. Le droit aux vacances est de quatre semaines par année.
2. Les jeunes travailleurs et les apprentis ont droit à 5 semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Les travailleurs de plus de 50 ans ont droit à 5 semaines de vacances payées par année.
3. Pour le surplus, les périodes de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.
4. L'indemnité horaire pour les vacances est de 9 % du salaire brut lorsque le droit aux vacances est de 4 semaines et de 10,6 % lorsqu'il est de 5 semaines.

ARTICLE 15 - JOURS FERIES

Les jours fériés qui sont payés (sauf s'ils coïncident avec un dimanche) selon une moyenne horaire mensuelle sont les suivants : Nouvel-An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

ARTICLE 16 - SERVICE MILITAIRE

1. Les travailleurs soumis à la convention collective de travail ont droit, pendant les périodes de service militaire ou de protection civile obligatoires, aux indemnités suivantes :
 - a) pendant l'école de recrue, en qualité de recrue :
 - célibataire sans obligation légale d'entretien 50 % du salaire, mais au minimum le montant des APG reçu par l'employeur
 - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien 80 % du salaire
 - b) cours de répétition 100 % du salaire
 - c) pendant d'autres périodes que celles prévues aux alinéas a et b, l'indemnisation sera due en fonction des années d'ancienneté (article 324 C.O.).
2. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
3. Les indemnités APG restent acquises à l'employeur moyennant le paiement des quotités prévues à l'alinéa 1.

ARTICLE 17 - ALLOCATIONS FAMILIALES

1. Les travailleurs bénéficient d'allocations familiales au sens de la législation cantonale valaisanne et d'allocations fédérales.
2. Le versement des allocations est assuré par la caisse de compensation à laquelle est affilié l'employeur, ou directement par l'employeur.
3. Lors de la fixation du salaire, les allocations de famille et pour enfants ne sont pas prises en considération. Elles sont versées intégralement au travailleur, sans aucune déduction.

ARTICLE 18 - Impôts à la source

1. Pour les employés étrangers, l'employeur effectue les déductions nécessaires au paiement de l'impôt à la source selon la loi fiscale cantonale.
2. La détermination du taux de l'impôt à la source tient compte du montant des allocations perçues par le travailleur.

Chapitre 6 – Assurances

ARTICLE 19 - ASSURANCE-MALADIE : CONTRAT DE TRAVAIL SUPERIEUR A QUATRE MOIS

1. Le travailleur doit être assuré par son employeur auprès d'une caisse maladie sauf les cas où l'employé apporte la preuve par certificat d'affiliation qu'il est déjà assuré aux conditions prescrites ci-après :
 - a) les soins médicaux et pharmaceutiques;
 - b) les frais d'hospitalisation en chambre commune dans un établissement hospitalier public ainsi que les autres prestations usuelles minimum prévues par la législation fédérale sur l'assurance-maladie.
2. L'employeur assurera le travailleur auprès d'une caisse-maladie pour une indemnité journalière selon la LAMal égale au moins à 80% du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs et garantissant le libre passage en assurance individuelle dans la mesure où le contrat liant les parties a duré ou a été conclu pour une durée supérieure à quatre mois.
3. Durant le délai d'attente, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80% du salaire AVS.
4. Si l'employeur est au bénéfice d'une assurance maladie collective pour frais médicaux et pharmaceutiques, la prime correspondante équivalente pour les prestations prévues à l'alinéa 1 sera déduite du salaire de l'employé.
5. La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de l'employeur et de l'employé pour moitié chacun.

ARTICLE 20 - ASSURANCE-MALADIE : CONTRAT DE TRAVAIL INFERIEUR OU EGAL A QUATRE MOIS

1. Le travailleur doit être assuré par son employeur auprès d'une caisse maladie sauf les cas où l'employé apporte la preuve par certificat d'affiliation qu'il est déjà assuré aux conditions prescrites ci-après :
 - a) les soins médicaux et pharmaceutiques;
 - b) les frais d'hospitalisation en chambre commune dans un établissement hospitalier public ainsi que les autres prestations usuelles minimum prévues par la législation fédérale sur l'assurance-maladie.
2. L'employeur assurera le travailleur auprès d'une caisse-maladie pour une indemnité journalière selon la LAMal égale à au moins 80 % du salaire.
3. L'employeur paie le 80 % du salaire durant le délai d'attente.
4. La durée des prestations est limitée à la durée du contrat.
5. La prime relative aux soins médicaux et pharmaceutiques ainsi qu'aux frais d'hospitalisation est à la charge de l'employé.
6. La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de l'employeur et de l'employé pour moitié chacun.

ARTICLE 21 - ASSURANCE-ACCIDENTS

1. Tous les travailleurs soumis à la convention collective de travail sont assurés par leur employeur contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels au sens de la LAA.
2. L'indemnité journalière de 80 % est garantie dès le début de l'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perçu. Les jours d'attente sont à la charge de l'employeur à raison du 80 % du salaire perçu.

3. Les primes de l'assurance-accidents professionnels sont à la charge de l'employeur ; celles de l'assurance-accidents non professionnelle sont à la charge du travailleur.
4. Tout accident doit être annoncé immédiatement au chef de l'entreprise, ou à son représentant s'il est sur place, sinon au bureau de l'entreprise.

ARTICLE 22 – PREVOYANCE PROFESSIONNELLE

Les employeurs prendront les dispositions utiles pour la prévoyance professionnelle des employés conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle.

Chapitre 7 – Dispositions d'application

ARTICLE 23 – COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

1. Il est institué une commission professionnelle paritaire (ci-après CPP) composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.
2. La CPP élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. Le secrétariat de la CPP est administré par la Chambre Valaisanne d'Agriculture à Châteauneuf-Conthey.
4. La CPP est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La CPP délègue une partie de ses pouvoirs à une commission paritaire restreinte composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs et du secrétaire de la CPP avec voix consultative.

ARTICLE 24 – ORGANISATION

1. Dans la règle, la CPP se réunit une fois par an et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la convention collective en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut se faire par téléphone, par fax ou par courrier électronique.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la commission peuvent assister aux séances de la CPP. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la commission si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la commission.
3. Les travaux de secrétariat de la CPP incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la commission, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la commission.

ARTICLE 25 – TACHES ET ATTRIBUTIONS DE LA CPP

1. Les tâches de la CPP sont les suivantes :
 - a) elle veille à l'application des dispositions de la présente convention; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles;
 - b) elle prononce les sanctions et amendes conventionnelles, les encaisse, si besoin est, par voie légale, et les gère;
 - c) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs;

- d) elle favorise la formation professionnelle et organise des cours de perfectionnement professionnel;
 - e) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession;
2. La CPP peut également :
- a) surveiller la gestion de la caisse de la CPP;
 - b) percevoir les contributions aux frais d'application de la présente convention et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel et en gère le produit;
3. L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la commission et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la commission professionnelle paritaire ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

ARTICLE 26 – TACHES ET ATTRIBUTIONS DE LA CPP RESTREINTE

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences à la commission paritaire restreinte, notamment :

- a) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
 - en procédant à une tentative de conciliation
 - en se prononçant, en première instance, sur les différends
- b) les contrôles dans des entreprises soumises à la convention collective.

ARTICLE 27 - PROCEDURE ET CONCILIATION

1. Tout conflit entre un employeur et un travailleur relatif à l'application de la convention collective de travail et aux conditions de travail en général qui ne pourrait être aplani entre les intéressés est soumis à la commission paritaire restreinte qui les invite à signer une clause compromissoire en relation avec le litige et qui tente une conciliation, elle-même ou par délégation.
2. En cas de non-conciliation, la commission paritaire restreinte en donnera acte par écrit aux parties en les invitant à porter leur différend en procédure ordinaire.

ARTICLE 28 - RESPECT DE LA CONVENTION ET LITIGES ENTRE LES ASSOCIATIONS

1. Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter et à faire observer les dispositions de la présente convention.
2. Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la présente convention sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

ARTICLE 29 - AMENDES CONVENTIONNELLES

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'un avertissement ou d'une amende de Fr. 5'000.— au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.
2. Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la présente convention. Un éventuel excédent des recettes est utilisé pour le perfectionnement professionnel.

ARTICLE 30 - MODIFICATION DE LA CONVENTION

Les parties contractantes peuvent apporter des modifications aux dispositions de la présente convention pendant sa durée de validité ou conclure des avenants complémentaires. Toutes les ententes complémentaires convenues sont incorporées automatiquement à la présente convention et

sont applicables aux membres des associations contractantes comme aux signataires individuels. Elles peuvent faire l'objet d'une demande d'extension du champ d'application.

ARTICLE 31 - TRAVAIL AU NOIR

1. Les parties contractantes à la présente convention collective de travail s'engagent à renoncer d'exécuter un quelconque travail pour un tiers, rémunéré ou non, en dehors des heures de travail ou pendant les vacances.
2. Toute infraction à l'article 31.1. peut constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail au sens de l'article 337 CO.
3. La commission tripartite cantonale et l'organe de contrôle institué par le législateur pour la lutte contre le travail au noir sont compétents pour contrôler le respect des conditions prévues par la présente convention collective de travail.

ARTICLE 32 - PREVENTION DES ACCIDENTS

1. Les entreprises prendront les mesures utiles pour assurer la sécurité des travailleurs conformément aux directives de la Commission fédérale pour la sécurité au travail.
2. Toutes les mesures de prévention prescrites seront appliquées. Les travailleurs sont tenus de signaler à leurs chefs des déficiences du matériel et des installations qu'ils pourraient constater.

ARTICLE 33 - ENTREE EN VIGUEUR ET RENOUVELLEMENT

1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2016. A son échéance, elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties au moins six mois avant son échéance, par lettre recommandée, la 1^{ère} fois pour fin décembre 2016.
2. Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle négociation qui aura lieu au plus tard un mois après la dénonciation. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte lie les parties.
3. En ce qui concerne l'avenant relatif aux salaires, il peut être dénoncé chaque année.

**LES PARTIES CONTRACTANTES POUR
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DE L'AGRICULTURE DU CANTON DU VALAIS**

Pour la Chambre valaisanne d'agriculture

Le Président

Willy Giroud

Le Directeur

Pierre-Yves Felley

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV/SCT)

Le Président

André Quinodoz

Le Secrétaire général

Bertrand Zufferey

Les secrétaires régionaux

Michaël Grand

François Thurre

Bernard Tissières

Carlos Ferreira

Pour Syna Haut-Valais

Le Coordinateur

Johann Tscherrig

Le Secrétaire

Yuri Theler

CCT DE L'AGRICULTURE DU CANTON DU VALAIS

AVENANT SUR LES SALAIRES

ARTICLE 1

Au sens de l'article 10 de la CCT de l'agriculture du canton du Valais, les salaires minimums 2012 sont les suivants :

Responsable d'exploitation avec formation supérieure ou formation jugée équivalente et occupant régulièrement des collaborateurs ou collaboratrices (personne responsable de l'engagement du personnel et des décomptes de salaire) selon entente mais au minimum	Fr. 26.10
Chef d'équipe avec certificat fédéral de capacité ou justifiant d'au moins 4 ans d'expérience dans l'agriculture et ayant sous ses ordres au moins 3 collaborateurs ou collaboratrices	
dès la 3 ^{ème} année	Fr. 24.95
dès la 2 ^{ème} année	Fr. 23.90
dès la 1 ^{ère} année	Fr. 22.30
Travailleur qualifié avec CFC ou diplôme d'école d'agriculture et travailleur justifiant de qualifications équivalentes dans l'agriculture	
dès la 3 ^{ème} année	Fr. 21.80
dès la 2 ^{ème} année	Fr. 19.70
dès la 1 ^{ère} année	Fr. 18.60
Travailleur non qualifié	
dès le 24 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture	Fr. 15.05
dès le 12 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture	Fr. 14.00
dès le 5 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture	Fr. 13.25
Jusqu'à la fin du 4 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture (périodes cumulées)	Fr. 12.50

Le salaire de la première classe (jusqu'à la fin du 4^{ème} mois d'activité) sera adapté au premier salaire de l'USP par des augmentations de salaires sur 4 ans (2012-2015). Durant cette même période, les autres salaires seront augmentés selon l'IPC du 31 décembre de chaque année.

A l'échéance de la période de 4 ans, une analyse de l'échelle des salaires sera faite au regard de l'évolution de la moyenne des primes d'assurance maladie en Valais.

ARTICLE 2

Les conditions de salaires supérieures aux minima fixés dans le présent avenant demeurent acquises dès son entrée en vigueur.

**LES PARTIES CONTRACTANTES POUR
L'AVENANT SUR LES SALAIRES**

Pour la Chambre valaisanne d'agriculture

Le Président

Le Directeur

Willy Giroud

Pierre-Yves Felley

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV/SCT)

Le Président

Le Secrétaire général

André Quinodoz

Bertrand Zufferey

Les secrétaires régionaux

Michaël Grand

François Thurre

Bernard Tissières

Carlos Ferreira

Pour Syna Haut-Valais

Le Coordinateur

Le Secrétaire

Johann Tscherrig

Yuri Theler

Salaires minima 2019

- Responsable d'exploitation avec formation supérieure ou formation jugée équivalente et occupant régulièrement des collaborateurs ou collaboratrices (personne responsable de l'engagement du personnel et des décomptes de salaire) selon entente mais au minimum Fr. 26.40
- Chef d'équipe avec certificat fédéral de capacité ou justifiant d'au moins quatre ans d'expérience dans l'agriculture et ayant sous ses ordres au moins trois collaborateurs ou collaboratrices
 - dès la troisième année Fr. 25.25
 - dès la deuxième année Fr. 24.20
 - dès la première année Fr. 22.60
- Travailleur qualifié avec CFC ou diplôme d'école d'agriculture et travailleur justifiant de qualifications équivalentes dans l'agriculture
 - dès la troisième année Fr. 22.–
 - dès la deuxième année Fr. 19.90
 - dès la première année Fr. 18.80
- Travailleur qualifié avec AFP
 - dès la troisième année Fr. 17.–
 - dès la deuxième année Fr. 16.50
 - dès la première année Fr. 16.–
- Travailleur non qualifié
 - dès le 24^e mois d'activité dans l'agriculture Fr. 15.40
 - dès le 12^e mois d'activité dans l'agriculture Fr. 14.30
 - dès le 5^e mois d'activité dans l'agriculture Fr. 13.70
- Travailleur non qualifié jusqu'au 5^e mois d'activité Fr. 13.70