

# CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DES FROMAGERIES

EDITION 2018<sup>1</sup>

## SECTION I . CHAMP D'APPLICATION ET EFFET

### Article premier Champ d'application

<sup>1</sup> Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire du canton du Valais.

<sup>2</sup> Il régit les rapports de travail entre les laiteries-fromageries de villages et les personnes qu'elles occupent pour la fabrication des fromages.

<sup>3</sup> Il ne s'applique pas :

- a) aux laiteries d'alpage (lieu de situation);
- b) aux laiteries de village déployant une activité exclusivement saisonnière ne dépassant 5 mois d'affilée;
- c) aux apprentis.

### Art. 2 Effet

<sup>1</sup> Les dispositions de ce contrat-type de travail sont applicables pour autant que rien d'autre n'ait été convenu par contrat individuel de travail.

<sup>2</sup> Les dérogations aux dispositions concernant le temps d'essai (art. 6), la fin des rapports de travail (art. 7), la durée du travail (art. 8), le repos quotidien (art. 10), les congés hebdomadaires (art. 11), les vacances (art. 12, alinéas 3 et 4), les salaires de base (art. 13), les suppléments de salaire (art. 14), et les indemnités journalières, maladie (art. 16), doivent être passées en la forme écrite.

<sup>3</sup> Les prescriptions de droit publics sont réservées.

## SECTION II : DROITS ET OBLIGATIONS DE PORTEE GENERALE

### Art. 3 Liberté d'association

Le travailleur qui appartient à une organisation professionnelle ne peut être désavantagé du fait de son affiliation.

### Art. 4 Perfectionnement du travailleur

L'employeur accorde au travailleur deux jours de congés payés par année pour lui permettre de fréquenter des cours et des exposés concernant le perfectionnement professionnel.

### Art. 5 Devoir de diligence

<sup>1</sup> Le travailleur est tenu de vouer le soin nécessaire aux biens et équipements qui lui sont confiés.

<sup>2</sup> Le travailleur doit aviser sans retard l'employeur ou son remplaçant, lorsqu'il constate que des installations ou des marchandises sont endommagées ou défectueuses.

## SECTION III : CONDITIONS DE TRAVAIL

### Art. 6 Temps d'essai

<sup>1</sup> Le premier mois est considéré comme temps d'essai, à moins que les parties n'y aient pas expressément renoncé en la forme écrite. Ce délai peut être prolongé jusqu'à trois mois au plus en la forme écrite.

<sup>2</sup> Durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat quatorze jours d'avance.

<sup>1</sup> Bulletin Officiel no 16 du 20 avril 2018

<sup>3</sup> Lorsqu'il s'agit d'un contrat saisonnier de type répétitif, le temps d'essai n'existe que lors du premier engagement. Est réservée la modification de fonction de l'employé auprès du même employeur.

**Art. 7** Fin des rapports de travail

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, le contrat qui a duré moins d'un an peut être dénoncé un mois à l'avance pour la fin d'un mois; dès la deuxième année de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois; dès la dixième année de service, trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup> En cas de résiliation du contrat de travail en temps inopportun (accouchement, maladie, accident, service militaire, etc.), les dispositions particulières du Code des Obligations sont applicables.

<sup>3</sup> Pour les contrats saisonniers de durée déterminée, les dates de début et de fin des rapports de travail doivent être fixées entre les parties. Lors d'un terme indéterminé de fin des rapports de travail, l'employeur doit indiquer à l'employé la date d'expiration du contrat au moins quinze jours à l'avance.

**Art. 8** Durée du travail

<sup>1</sup> La durée maximum de la semaine de travail est de cinquante heures en moyenne annuelle pour les travailleurs à plein temps. Toutefois, la durée de travail hebdomadaire peut être portée d'un commun accord entre les parties à soixante heures, sous réserve de compensation.

<sup>2</sup> La compensation des heures supplémentaires par rapport à la moyenne annuelle doit avoir lieu pour les personnes engagées à l'année, si possible trois mois par trois mois, mais au plus tard chaque six mois.

<sup>3</sup> En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts du travailleur dans une mesure compatible avec ceux de l'entreprise.

**Art. 9** Heures supplémentaires

Pour les heures supplémentaires, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire de 25 %, pour autant que les heures n'aient pas fait l'objet d'une compensation au sens de l'article 8 du présent contrat-type.

**Art. 10** Repos quotidien

Le repos quotidien des travailleurs doit durer consécutivement au moins 8 heures pour les hommes, 11 heures pour les femmes et 12 heures pour les jeunes (moins de 20 ans).

## **SECTION IV : REPOS HEBDOMADAIRE, VACANCES**

**Art. 11** Congés hebdomadaires

<sup>1</sup> Le travailleur a droit à un jour et demi de congé par semaine.

<sup>2</sup> L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, grouper en une seule fois une demi-journée de congé hebdomadaire, en fin de saison ou en fin d'année.

<sup>3</sup> En cas d'impossibilité de compensation des jours de congé, les règles concernant le paiement des heures supplémentaires sont applicables.

**Art. 12** Vacances

<sup>1</sup> Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus ont droit à cinq semaines de vacances par année (art. 329a CO).

<sup>2</sup> Dès 20 ans révolus, la durée des vacances payées est d'au moins quatre semaines (art. 329a CO).

<sup>3</sup> Les travailleurs âgés de 50 ans ou ceux âgés de 40 ans et ayant dix ans d'activité dans la profession, ont droit à cinq semaines de vacances payées.

<sup>4</sup> Les jours de congé et les absences que l'employeur est tenu de payer en vertu des articles 4 et 14 ne doivent pas être mis sur le compte des vacances.

<sup>5</sup> Pour les contrats de travail de moins d'une année, les vacances sont attribuées prorata du temps d'occupation.

## **SECTION V : SALAIRES**

### **Art. 13 Salaires**

<sup>1</sup> Le salaire doit correspondre aux tâches et à la fonction du travailleur.

<sup>2</sup> Le salaire est payé mensuellement. Le versement intervient au plus tard le troisième jour du mois suivant.

<sup>3</sup> Les salaires minima du contrat-type, selon échelle ci-après, sont indexés et stabilisés à l'indice suisse des prix à la consommation de fin octobre 2017.

	année	mois	heure
Fromager responsable	Fr. 69'602.--	Fr. 5'803.--	Fr. 27,65
Aide fromager	Fr. 58'971.--	Fr. 4'917.--	Fr. 23,60
Auxiliaire	Fr. 52'326.--	Fr. 4'363.--	Fr. 22.--

<sup>4</sup> Tout autre type de salaire supplémentaire, tel que participation à la prime de qualité ou salaire en nature sous la forme de produits laitiers font l'objet d'un accord écrit librement consenti entre les parties.

<sup>5</sup> Ces salaires seront revus chaque année en tenant compte de la situation économique ainsi que du renchérissement éventuel (indexation).

<sup>6</sup> Les allocations familiales suivent la législation cantonale en vigueur et ne sont pas comprises dans les salaires prévus à l'alinéa 3.

### **Art. 14 Salaires en cas d'absence de courte durée**

Le travailleur a droit à des jours de congé payés aux occasions suivantes :

a) mariage	trois jours
b) naissance d'un enfant	un jour
c) décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère	trois jours
d) décès d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents	deux jours
e) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur	un jour
f) décès d'un grand-parent, d'une tante ou d'un oncle	un jour
g) déménagement	un jour
h) inspection militaire	un demi jour

## **SECTION IV : ASSURANCES**

### **Art. 15 Indemnités journalières maladie**

<sup>1</sup> L'employeur assure l'employé auprès d'une caisse maladie garantissant le libre passage pour une indemnité journalière égale au moins à 80 % du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs.

<sup>2</sup> L'employeur et le travailleur peuvent convenir du paiement de l'indemnité journalière différé dès le 15ème jour. Durant la période de carence, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80 %.

<sup>3</sup> L'employeur et le travailleur paieront chacun la moitié des primes.

<sup>4</sup> En cas d'assurance conclue préalablement par l'employé, l'employeur contribue au paiement des primes de cette assurance dans la même proportion de l'alinéa 3.

### **Art. 16 Assurance-accidents**

<sup>1</sup> Les travailleurs sont assurés conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981.

<sup>2</sup> Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

**Art. 17** Prévoyance professionnelle

Les travailleurs sont assurés conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) du 25 juin 1982.

**SECTION VII : DIVERS**

**Art. 18** Litiges

<sup>1</sup> Les litiges relevant du contrat de travail seront tranchés par le Tribunal du travail dans les limites fixées à l'art. 343 du Code des Obligations.

<sup>2</sup> Pour tous les litiges dont la somme litigieuse dépasse fr. 30'000.--, les dossiers seront soumis au juge ordinaire.

**Art. 19** Dispositions finales

<sup>1</sup> Les dispositions du Code des Obligations concernant le contrat de travail sont applicables à toutes les questions qui ne sont pas réglées par le contrat-type.

<sup>2</sup> Demeurent réservées, lors de l'entrée en vigueur du présent contrat-type, les situations acquises plus favorables aux travailleurs.

**Art. 20** Entrée en vigueur

<sup>1</sup> Le présent contrat-type entre en vigueur par sa publication au bulletin officiel après décision du Conseil d'Etat.

<sup>2</sup> Par cette entrée en vigueur, le contrat-type du 27 février 1980 est abrogé.

## **Salaires minima 2019**

	<b>Année</b>	<b>Mois</b>	<b>Heure</b>
• Fromager responsable	Fr. 70'437.–	Fr. 5'872.–	Fr. 28.–
• Aide fromager	Fr. 59'678.–	Fr. 4'976.–	Fr. 23.90
• Auxiliaire	Fr. 52'954.–	Fr. 4'415.–	Fr. 22.25