SCIV
Le syndicat

Agriculture

Convention collective de travail - CCT cantonale



Convention collective de travail – CCT cantonale

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.

Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 48 heures en moyenne annuelle pour les travailleurs non affectés à la garde du bétail.

Pour les travailleurs principalement préposés à la garde de bétail, la durée hebdomadaire de travail, en moyenne, est convenue comme suit :

- 53h15 dès le 1er janvier 2025
- 52h45 dès le 1er janvier 2027
- 52h15 dès le 1er janvier 2028

L'horaire effectué lors du travail à l'alpage n'est pas pris en compte pour la moyenne annuelle.

La durée du travail est de 55 heures pour les contrats ne dépassant pas quatre mois.

Durée journalière de travail

Elle est de dix heures du 1er mai au 30 septembre et de neuf heures le reste de l'année, y compris les pauses usuelles du matin et de l'après-midi limitées à quinze minutes chacune.

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.

Salaires minima

Fonction	Horaire
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. 28.55.–
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 première année	Fr. 24.40.–
dès la deuxième année	Fr. 26.15.–
dès la troisième année	Fr. 27.30.–
Travailleur qualifié avec CFC ou diplôme d'école d'agriculture et travailleur justifiant de qualifications équivalentes dans l'agriculture	
dès la première année	Fr. 20.35.-
dès la deuxième année	Fr. 21.55.-
dès la troisième année	Fr. 23.75.-

Fonction	Horaire
Travailleur qualifié avec AFP	
dès la première année	Fr. 17.30.-
dès la deuxième année	Fr. 17.80.-
dès la troisième année	Fr. 18.35.-
Travailleur non qualifié * mois d'activité dans la même exploitation agricole	
dès le premier mois *	Fr. 15.-
dès le cinquième mois*	Fr. 15.-
dès le dix-neuvième mois*	Fr. 16.90.-

Les conditions de salaires supérieurs aux minima fixés ci-dessus demeurent acquises dès son entrée en vigueur.

Suppléments

En cas de besoin, l'employé est tenu d'accomplir du travail supplémentaire raisonnement exigible.

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.

Les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé doivent être payées avec une majoration de 25% au moins du salaire brut.

Vacances

Le droit aux vacances est de quatre semaines par année.

Les jeunes travailleurs et les apprentis ont droit à cinq semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Les travailleurs de plus de 50 ans ont droit à cinq semaines de vacances payées par année. L'indemnité horaire pour les vacances est de 8.33% du salaire brut lorsque le droit aux vacances est de quatre semaines et de 10.64% lorsqu'il est de cinq semaines.

Repos hebdomadaire

L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine, à l'exception des travailleurs occupés exclusivement aux travaux de récolte.

Jours fériés

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

Incapacité de travail

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).

Assurance-maladie : contrat de travail inférieur à quatre mois

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 :

- les soins médicaux et pharmaceutiques ;
- les frais d'hospitalisation en chambre commune dans un établissement hospitalier public ainsi que les autres prestations usuelles minimums prévues par la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

L'employeur assurera le travailleur auprès d'une caisse-maladie pour une indemnité journalière égale à au moins 80% du salaire.

L'employeur paie le 80% du salaire durant le délai d'attente.

La durée des prestations est limitée à la durée du contrat.

La prime relative aux soins médicaux et pharmaceutiques ainsi qu'aux frais d'hospitalisation est à la charge de l'employé.

La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de l'employeur et de l'employé pour moitié chacun.

Assurance-maladie : contrat de travail supérieur à quatre mois

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 :

- les soins médicaux et pharmaceutiques ;
- les frais d'hospitalisation en chambre commune dans un établissement hospitalier public ainsi que les autres prestations usuelles minimums prévues par la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

L'employeur assurera le travailleur 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 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 période supérieure à quatre mois.

Durant le délai d'attente, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80% du salaire AVS.

Si l'employeur est au bénéficie d'une assurance-maladie collective pour frais médicaux et pharmaceutiques, la prime correspondante équivalente pour les prestations prévues au premier paragraphe sera déduite du salaire de l'employé.

La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de l'employeur et l'employé pour moitié chacun.

Engagement et délais de congé

Le temps d'essai est d'un mois.

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.

Durant le temps d'essai, tout contrat de travail peut être résilié à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours.

A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties en observant les délais de congé ci-après :

première année de service	un mois
deuxième à la neuvième année de service	deux mois
dès la dixième année de service	trois mois