

24
octobre
2007

Contrat-type de travail pour l'agriculture (CTT agriculture)

Le Conseil-exécutif du canton de Berne,

vu les articles 359 et 359a du Code des obligations (CO)¹ et l'article 9 de la loi du 28 mai 1911 sur l'introduction du Code civil suisse (LiCCS)²,

sur proposition de la Direction de l'économie publique,
arrête:

1. Dispositions générales

Champ
d'application

Art. 1 ¹Le présent contrat-type pour l'agriculture s'applique à tous les rapports de travail dans une exploitation ou un ménage agricole.

² Il ne s'applique pas aux personnes qui entretiennent les liens suivants avec l'exploitant ou l'exploitante:

a époux ou épouse,

b partenaire enregistré ou partenaire enregistrée,

c parents par le sang en ligne ascendante et descendante, ainsi que leur conjoint, leur partenaire enregistré ou leur partenaire enregistrée,

d beau-fils ou belle-fille, pour autant que ceux-ci souhaitent reprendre l'exploitation.

³ Il s'applique à l'apprentissage, pour autant que le droit de la formation professionnelle n'en dispose pas autrement.

Exceptions

Art. 2 ¹Le contrat-type de travail ne s'applique pas

a aux travailleurs et travailleuses d'une entreprise ou partie d'entreprise assujettie à une convention collective de travail (CCT);

b aux membres du personnel d'une entreprise assujettie à une CCT, qui en sont expressément exceptés;

c aux travailleurs et travailleuses occupés dans des organisations de droit public ou dans des organisations assimilées;

d aux entreprises ou parties d'entreprises soumises à la législation fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce.

² Si un travailleur ou une travailleuse est actif ou active aussi bien dans l'exploitation agricole ou le ménage agricole que dans une ex-

¹ RS 220

² RSB 211.1

ploitation assujettie à une CCT, et que la CCT ne contient aucune règle en matière de coordination, c'est la CCT qui s'applique, sauf
a si le contrat individuel de travail écrit en dispose autrement ou
b si l'employeur apporte la preuve qu'au moins 75 pour cent du temps de travail est en moyenne annuelle consacré à l'exploitation agricole ou au ménage agricole.

Dérogations **Art. 3** Il peut être dérogé au contrat-type de travail avec un contrat individuel de travail écrit.

Droit supplétif **Art. 4** Les dispositions légales pertinentes, en particulier les dispositions du Code des obligations (CO)¹⁾, s'appliquent pour autant que le présent contrat-type de travail ne contienne pas de dispositions et que les parties n'aient pas conclu d'accords écrits autorisés.

Remise du contrat-type de travail **Art. 5** L'employeur remet un exemplaire du présent contrat-type de travail aux travailleurs et travailleuses
a lors de l'engagement,
b lors de chaque modification du contrat-type de travail.

Devoir de réserve **Art. 6** ¹Les travailleurs et travailleuses sont tenus à une stricte réserve à l'égard des tiers en ce qui concerne les relations d'affaires et les données personnelles dont ils ont connaissance de par leur activité dans l'entreprise.

² Le devoir de réserve est valable pendant la durée des rapports de travail; il persiste même après la fin des rapports de travail, dans la mesure où l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Fonctions publiques et activités annexes **Art. 7** ¹Les travailleurs et travailleuses ne peuvent exercer de fonctions publiques affectant les heures de travail qu'avec l'accord de l'employeur.

² Les travailleurs et travailleuses n'ont le droit d'exercer des activités annexes qu'après autorisation écrite préalable de l'employeur. L'autorisation accordée peut être retirée si le travail chez l'employeur s'en trouve affecté de manière négative.

2. Temps d'essai et résiliation des rapports de travail

Temps d'essai **Art. 8** ¹Le temps d'essai est d'un mois. Il peut, par un accord écrit, être prolongé de trois mois au plus ou être réduit ou encore être complètement supprimé.

² Il est de deux semaines si la durée prévue des rapports de travail ne dépasse pas quatre mois.

¹⁾ RS 220

Résiliation des rapports de travail et terme de résiliation

Art. 9 ¹La résiliation des rapports de travail se fait en principe par écrit.

² S'il s'agit de rapports de travail de durée déterminée, la résiliation n'est possible que s'il en a été convenu ainsi par écrit.

³ Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment, et par la suite toujours pour la fin d'un mois.

⁴ Les conditions prévues par l'article 337 ss CO doivent être remplies pour une résiliation immédiate. Une résiliation orale est possible en présence de témoins et doit être confirmée par écrit dans un délai de sept jours.

Délai de résiliation

Art. 10 ¹Pendant le temps d'essai, le délai de résiliation est de sept jours.

² Après échéance du temps d'essai, il est

a d'un mois au cours de la première année de service,

b de deux mois au cours des deuxième et troisième années de service,

c de trois mois à partir de la quatrième année de service.

Protection contre les congés

Art. 11 ¹L'employeur n'a en particulier pas le droit de résilier les rapports de travail après l'échéance du temps d'essai si le travailleur ou la travailleuse est, sans qu'il y ait faute de sa part, entièrement ou partiellement empêchée de travailler pour cause de maladie ou d'accident.

² La protection contre les congés dure

a 30 jours au cours de la première année de service,

b 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service,

c 180 jours à partir de la sixième année de service.

³ L'employeur n'a pas le droit de licencier une travailleuse pendant la grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent la naissance.

⁴ Pour le reste, les articles 336 ss CO s'appliquent pour la protection contre les congés.

Résiliation du bail

Art. 12 ¹Si le contrat de travail est lié à un bail pour un logement, le bail est considéré comme résilié en même temps que les rapports de travail.

² Le délai de résiliation est cependant d'au moins deux semaines pour une chambre individuelle, d'au moins trois mois pour un appartement.

3. Temps de travail et de repos, pauses et heures supplémentaires

Temps de travail

Art. 13 ¹Le temps de travail est la durée pendant laquelle les travailleurs et travailleuses doivent être disponibles pour le travail.

² Il doit être convenu par écrit ou fixé au moins une semaine à l'avance dans des plans de travail.

³ Il comporte au plus 2750 heures par année civile et dix heures par jour.

⁴ Il peut être fixé au préalable et par écrit de manière différenciée selon la saison, pour autant qu'il ne dépasse pas 12 heures par jour et en moyenne dix heures par jour. La moyenne est calculée sur la base de la durée totale des rapports de travail et, pour les rapports de travail d'une durée supérieure à une année, sur la base de l'année civile.

Repos quotidien

Art. 14 ¹Le repos quotidien doit durer dix heures consécutives au moins.

² Il peut être réduit à huit heures pour autant que la durée de dix heures en moyenne sur deux semaines soit respectée.

Pauses

Art. 15 ¹Il faut garantir une pause non payée d'une heure pour un repas principal, en général à midi.

² Il faut en outre garantir, par demi-journée, une pause d'un quart d'heure.

Heures supplémentaires

Art. 16 ¹Sur ordre de l'employeur, les travailleurs et travailleuses accomplissent des heures supplémentaires lorsque celles-ci sont nécessaires et peuvent être raisonnablement exigées d'eux.

² L'employeur doit consigner par écrit, pour chaque travailleur et travailleuse, les heures supplémentaires effectuées. Les travailleurs et travailleuses ont en tout temps le droit de consulter les relevés les concernant.

³ Les heures supplémentaires doivent être compensées au cours de l'année civile par des congés ou vacances supplémentaires de même durée ou par le versement d'un salaire comportant un supplément de 25 pour cent par rapport au salaire horaire.

⁴ Pour l'indemnisation selon l'alinéa 3, la 229^e partie du salaire mensuel ou la 2750^e partie du salaire annuel est réputée salaire horaire.

⁵ Pour les rapports de travail de durée déterminée, la compensation ou l'indemnisation doit avoir lieu au plus tard lors de la fin des rapports de travail.

Formation et perfectionnement professionnel

Art. 17 ¹L'employeur encourage la formation et le perfectionnement professionnel dans la mesure des possibilités de l'entreprise.

² Les cours de formation et de perfectionnement professionnel sont considérés comme temps de travail lorsque l'employeur en ordonne la fréquentation ou l'autorise pendant les heures de travail.

³ Par ailleurs, il n'existe pas, pour les travailleurs et travailleuses, de droit à l'imputation de cours de formation et de perfectionnement professionnel comme temps de travail.

4. Jours de congé, vacances et congés

Jours de congé

Art. 18 ¹Les travailleurs et travailleuses ont droit à un jour et demi de congé par semaine.

² L'employeur décide de la date des jours de congé et tient compte ce faisant des souhaits des travailleurs et travailleuses.

³ Toutes les deux semaines, un jour entier de repos doit tomber sur un dimanche.

⁴ Toutes les deux semaines, au moins un jour entier doit être pris en tant que jour de repos, les autres jours pouvant être pris au cours des trois mois suivants.

Indemnisation de jours de congé

Art. 19 ¹Un paiement en lieu et place de l'octroi de jours de congé est possible sous réserve de l'article 18, alinéa 4 en cas de résiliation des rapports de travail et en cas de rapports de travail d'une durée de trois mois au plus.

² Pour l'indemnisation selon l'alinéa 1, c'est la 22,9^e partie du salaire mensuel ou la 275^e partie du salaire annuel qui fait office de salaire journalier.

Dimanches et jours fériés officiels

Art. 20 ¹Les dimanches et les jours fériés officiels, les travaux doivent être limités au minimum nécessaire. Les jours fériés officiels sont Nouvel-An, le 2 janvier, Vendredi-Saint, Pâques et le lundi de Pâques, l'Ascension, Pentecôte et le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le Jeûne fédéral, Noël ainsi que le 26 décembre.

² Si la durée du travail n'excède pas quatre heures, ce jour férié compte comme demi-journée de travail, même si le travail doit être accompli aussi bien le matin que le soir. Cette demi-journée de travail doit être octroyée ultérieurement comme demi-journée de congé.

³ Les jours fériés officiels qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

Vacances

Art. 21 ¹Les travailleurs et travailleuses ont droit à quatre semaines de vacances payées par année civile.

² Ils ont droit à cinq semaines de vacances

a jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans,

b à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans.

³ Pour les années qui ne sont pas complètes, le droit aux vacances est accordé en fonction de la durée des rapports de travail au cours de l'année civile concernée.

⁴ Au moins deux semaines de vacances par année doivent être prises d'une manière continue.

⁵ L'employeur doit consigner par écrit, pour chaque travailleur et travailleuse, le crédit de vacances. Les travailleurs et travailleuses ont le droit de consulter en tout temps les relevés les concernant.

⁶ L'employeur décide du moment des vacances et tient compte ce faisant des souhaits des travailleurs et travailleuses.

Congés payés

Art. 22 ¹Les travailleurs et travailleuses ont droit à un congé payé
a de trois jours pour leur propre mariage ou l'enregistrement de leur partenariat, le décès du conjoint, le décès du partenaire enregistré ou de la partenaire enregistrée, le décès d'un enfant, d'un enfant adoptif ou de leur père ou mère,

b d'un jour pour le baptême ou le mariage d'un enfant ou d'un enfant adoptif, leur propre déménagement, le décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère.

² Les travailleurs ont droit à un congé payé de deux jours pour la naissance d'un propre enfant.

Congé de maternité

Art. 23 Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines.

Interdiction d'imputer

Art. 24 Il est interdit d'imputer les jours de congé, les vacances et les congés les uns sur les autres.

Logement et nourriture

Art. 25 ¹Le droit au logement et à la nourriture perdure pendant les jours de congé, les vacances et les congés.

² Lorsque le travailleur ou la travailleuse ne prend pas de repas, l'employeur lui doit une indemnité selon les taux de l'AVS.

5. Salaire et gratification pour ancienneté de service

Montant du salaire

Art. 26 ¹Le salaire correspond aux tâches, à la formation et aux aptitudes des travailleurs et travailleuses.

² Il doit être réexaminé chaque année. Une adaptation prend en considération les prestations, l'ancienneté et le renchérissement.

³ S'il n'en a pas été convenu autrement par écrit, les montants figurant dans la «Directive salariale pour les travailleurs et travailleuses» selon l'annexe au présent contrat-type de travail s'appliquent.

⁴ Les hommes et les femmes qui fournissent le même travail ont droit au même salaire.

⁵ Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou si, pour d'autres motifs, il est en demeure, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur ou la travailleuse doive encore fournir une prestation ultérieure. Ce principe est en particulier valable pour le temps de travail convenu.

Allocations

Art. 27 ¹Les allocations familiales et les allocations pour enfants doivent être versées en sus du salaire convenu.

² Elles ne doivent ni être prises en considération lors de la fixation du salaire, ni être déduites de celui-ci.

Communauté domestique

Art. 28 ¹Lorsque les travailleurs ou travailleuses vivent dans le ménage de l'employeur, le logement et la nourriture font partie du salaire.

² La part du salaire correspondant au logement et à la nourriture est calculée selon les taux de l'AVS.

Versement du salaire

Art. 29 ¹Le salaire, y compris les éventuelles allocations, doit être versé au plus tard à la fin de chaque mois.

² L'employeur doit remettre au travailleur ou à la travailleuse, au plus tard lors du versement, un décompte écrit de salaire contenant les indications suivantes:

- a* le salaire mensuel avec toutes les déductions et suppléments,
- b* les heures supplémentaires fournies et compensées,
- c* les jours de vacances et les jours de congé pris.

Retenue sur le salaire

Art. 30 ¹Peuvent être retenus sur le premier salaire mensuel

- a* les frais de placement et de voyage pour la prise de l'emploi avancés par l'employeur,
- b* jusqu'à un quart du premier salaire mensuel à titre de garantie pour d'autres créances de l'employeur.

² La retenue sur le salaire ne doit au total pas dépasser la moitié du premier salaire mensuel.

³ Elle doit être gérée d'après les dispositions sur la sûreté selon l'article 330 CO.

Salaire en cas
d'empêchement
de travailler

Art. 31 ¹ Les travailleurs et travailleuses ont droit à la poursuite du versement de leur salaire, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que la durée prévue des rapports de travail soit supérieure à trois mois.

² Les travailleurs et travailleuses y ont droit s'ils sont empêchés de travailler, sans qu'il y ait faute de leur part, pour des motifs tels que la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une fonction publique.

³ Le droit est

- a* d'un mois lors de la première et de la deuxième année de service,
- b* de deux mois, de la troisième à la cinquième année de service,
- c* de trois mois, de la sixième à la dixième année de service,
- d* de quatre mois, à partir de la onzième année de service.

Salaire en cas
de grossesse
et de maternité

Art. 32 ¹ Si la travailleuse est empêchée de travailler du fait de la grossesse, l'employeur doit verser le salaire dont l'ampleur est fixée selon les dispositions de l'article 31, alinéa 3 du présent contrat-type de travail.

² L'allocation pour maternité est régie par la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG)¹⁾.

Droit de
l'employeur

Art. 33 L'employeur a droit à l'indemnité pour perte de salaire découlant d'une assurance pour perte de gain à concurrence de l'obligation de continuer de verser le salaire, pour autant qu'il ait payé au moins la moitié des primes.

Gratification
pour ancienneté
de service

Art. 34 ¹ Le travailleur ou la travailleuse a droit aux gratifications pour ancienneté de service suivantes:

- a* un cinquième du salaire mensuel après cinq années de service,
- b* un tiers du salaire mensuel après dix années de service,
- c* la moitié du salaire mensuel après 15 années de service,
- d* les trois quarts du salaire mensuel après 20 années de service,
- e* un salaire mensuel après 25 années de service.

² Il ou elle peut profiter de sa gratification pour ancienneté de service intégralement ou en partie sous forme de vacances. Un salaire mensuel correspond à des vacances d'une durée de 22 jours de travail.

³ S'il ou elle désire profiter de sa gratification pour ancienneté de service intégralement ou en partie sous forme de vacances, il ou elle le communique en temps utile à l'employeur.

¹⁾ RS 834.1

6. Prévoyance

Principe

Art. 35 ¹L'employeur déclare les travailleurs et travailleuses auprès de sa caisse de compensation AVS.

² Il doit

- a* affilier les travailleurs et travailleuses à une caisse de pension conformément à la législation fédérale sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité;
- b* assurer les travailleurs et travailleuses contre les pertes de gain suite à une maladie, pour autant qu'une telle assurance n'existe pas déjà;
- c* protéger les travailleurs et travailleuses avec une assurance-accidents conformément à la législation fédérale sur l'assurance-accidents.

Assurance-maladie

Art. 36 ¹Les indemnités journalières pour maladie à garantir selon l'article 35, alinéa 2, lettre *b* se montent à 80 pour cent du salaire brut avec un délai d'attente de 30 jours pour une durée du droit aux prestations de 720 jours (sous déduction du délai d'attente) sur 900 jours civils.

² Si une assurance pour indemnités journalières en cas de maladie fait défaut, l'employeur fournit les mêmes prestations.

³ L'employeur vérifie si les travailleurs et travailleuses ont conclu l'assurance obligatoire des soins conformément aux dispositions de la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

Primes d'assurances sociales

Art. 37 ¹L'employeur prend intégralement à sa charge les primes pour les allocations familiales conformément à la loi fédérale du 20 juin 1952 sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA)¹⁾ et pour l'assurance contre les accidents professionnels.

² Il prend à sa charge au moins la moitié du montant des primes des autres assurances.

³ Les travailleurs et travailleuses prennent à leur charge la prime pour l'assurance contre les accidents non professionnels.

Indemnité de départ

Art. 38 ¹Les travailleurs et travailleuses âgés d'au moins 50 ans ont droit aux indemnités de départ suivantes:

- a* deux salaires mensuels pour 20 à 25 années de service,
- b* trois salaires mensuels pour 26 à 30 années de service,
- c* quatre salaires mensuels pour 31 à 35 années de service,
- d* cinq salaires mensuels pour 36 à 40 années de service,
- e* six salaires mensuels pour plus de 40 années de service.

¹⁾ RS 836.1

² L'obligation de l'employeur de verser une indemnité de départ, notamment aussi la suppression de l'indemnité consécutive à des prestations de remplacement, est par ailleurs régie par les articles 339b ss CO.

7. Protection de la santé

Travail

Art. 39 Les employeurs occupent les travailleurs et travailleuses conformément à leurs aptitudes et aux besoins de l'entreprise.

Annonce de l'incapacité de travailler

Art. 40 ¹Les travailleurs et travailleuses annoncent immédiatement une éventuelle incapacité de travailler à l'employeur.

² Ils présentent spontanément un certificat médical si la durée de l'incapacité de travailler dépasse trois jours de travail.

³ L'employeur se réserve le droit d'ordonner des examens par un médecin-conseil. Les travailleurs et travailleuses s'engagent, le cas échéant, à laisser le médecin-conseil procéder aux examens.

Protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent

Art. 41 ¹Les dispositions en matière de protection de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr)¹⁾ et de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1)²⁾ sont applicables pour les femmes enceintes qui travaillent et les mères qui allaitent.

² Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent à tout moment se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent doivent disposer du temps nécessaire à cet effet.

Protection des jeunes

Art. 42 Les dispositions en matière de protection concernant l'âge minimum de la LTr et de l'ordonnance 5 du 28 septembre 2007 relative à la loi sur le travail (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5)³⁾ sont applicables pour les jeunes travailleurs et travailleuses.

Protection des travailleurs ayant des charges familiales

Art. 43 Les dispositions en matière de protection de la LTr et de l'OLT 1 sont applicables pour les travailleurs et travailleuses ayant des charges familiales.

Hygiène du travail et sécurité au travail

Art. 44 ¹Les employeurs doivent prendre des mesures suffisantes pour garantir l'hygiène du travail et la sécurité au travail ainsi que pour assurer la prévention contre les accidents et la prévention généré-

¹⁾ RS 822.11

²⁾ RS 822.111

³⁾ RS 822.115

rale contre les dommages, afin de protéger la vie et la santé des travailleurs et travailleuses.

² Les mesures doivent être respectées et soutenues par les travailleurs et travailleuses.

8. Certificat, responsabilité et for

Certificat

Art. 45 ¹Les travailleurs et travailleuses peuvent en tout temps demander à l'employeur de leur délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de leur travail et sur leur conduite.

² A la demande expresse des travailleurs et travailleuses, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Responsabilité
des travailleurs

Art. 46 ¹Les travailleurs et travailleuses répondent du dommage qu'ils causent à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.

² Ils annoncent immédiatement à l'employeur les dommages causés.

For

Art. 47 Les actions concernant des litiges liés aux rapports de travail peuvent être intentées auprès du tribunal du lieu de domicile ou du siège de la partie défenderesse ou auprès du tribunal du lieu de travail.

9. Dispositions transitoires et dispositions finales

Rapports de
travail existants

Art. 48 ¹Le présent contrat-type de travail est également applicable aux rapports de travail existants.

² Si les contrats individuels de travail écrits existants ne sont pas renouvelés jusqu'au 30 juin 2008, le présent contrat-type de travail s'applique.

Abrogation d'un
acte législatif

Art. 49 L'arrêté du Conseil-exécutif du 22 décembre 1971 concernant le contrat-type de travail pour le personnel d'exploitation et de maison dans l'agriculture (RSB 222.153.21) est abrogé.

Entrée en vigueur

Art. 50 Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Berne, le 24 octobre 2007

Au nom du Conseil-exécutif,
le président: *Gasche*
le chancelier: *Nuspliger*

Annexe

à l'article 26, alinéa 3

Directive salariale pour les employés et employées agricoles payés au mois

Le critère déterminant pour l'attribution à une classe de salaire n'est pas la formation, mais la fonction exercée dans l'entreprise.

Classe de salaire	Salaire brut	Expérience professionnelle	Fonction	Formation équivalente
A	CHF 1355.00		Aide Activités simples	Sans formation professionnelle, moins de 18 ans
B	CHF 1440.00	Moins de 4 mois	Stagiaires dans le cadre d'études à l'EPF ou à une HES	Etudiants
C	CHF 2440.00	Moins de 4 mois	Stagiaires dans le cadre d'un programme de LOBAG et d'Agroimpuls	Stagiaires
	CHF 2595.00	Plus de 4 mois		
D	CHF 2790.00	1 ^{re} saison*	Employés avec un contrat à durée déterminée ou sans expérience Travaux exécutés sur ordre	Manœuvres
	CHF 2895.00	A partir de la 2 ^e saison*		
E	CHF 2845.00	Moins de 5 ans	Employés dans une entreprise/employés de maison Travaux exécutés de façon autonome sur ordre. Disposant de connaissances de base	Examen partiel
	CHF 3095.00	Plus de 5 ans		
F	CHF 3200.00	Moins de 5 ans	Employés dans une entreprise/employés de maison Planification autonome du travail. Peut exécuter tous les travaux de manière autonome. Chef de groupe	Certificat de capacité
	CHF 3500.00	Plus de 5 ans		
G	CHF 3655.00	Moins de 5 ans	Chef-fe d'entreprise/ Chef-fe de filiale Responsabilité pour l'entreprise/la filiale/le budget. Gestion prévisionnelle autonome	Examen de maîtrise
	CHF 4215.00	Plus de 5 ans		

* Le salaire minimum pour les ressortissants des Etats de l'UE-8 est de CHF 3 050.00.

Directive salariale pour le personnel d'alpage

Salaire journalier indicatif* en CHF (en nature et en espèces)	CHF
Armailli	145.00
Aide-armailli; berger (vaches, génisses, veaux)	125.00
Aide adulte	100.00
Jeune aide (= 40% d'une main-d'œuvre)	75.00

* Vacances et droit au temps libre pour un travail normal à effectuer: déjà pris en compte et réglés

Directive salariale pour les employés et employées payés à l'heure

En cas de travail irrégulier ou de travail de courte durée, la part de l'indemnité de vacances peut aussi être payée lors de chaque versement de salaire. Ce point doit être convenu par écrit entre l'employeur et les travailleurs ou travailleuses. La part de l'indemnité de vacances doit être indiquée séparément dans les décomptes de salaire mensuels. La part de l'indemnité de vacances, exprimée en pour-cent, dépend de la durée du droit annuel aux vacances (8,33% pour 4 semaines et 10,64% pour 5 semaines).

Exemple de calcul du salaire horaire:

Employée dans une entreprise âgée de 25 ans, formation équivalente: certificat de capacité, expérience professionnelle de moins de 5 ans, quatre semaines de vacances par année et six heures de travail hebdomadaire. Le salaire mensuel correspond à la classe de salaire F.

Salaire mensuel		CHF 3200.00
Salaire journalier	Salaire mensuel: 22,9	CHF 139.75
Salaire horaire	Salaire journalier: 10	CHF 13.95

Décompte de salaire pour Madame/Monsieur: Mois de

Nombre d'heures de travail effectuées:	25,2	
Salaire brut	13.95 x 25,2	CHF 351.55
Part de l'indemnité de vacances (8,33%)	351.55 x 0,0833	CHF 29.30
Total brut		CHF 380.85