

## Annexe au contrat d'apprentissage

Canton: \_\_\_\_\_

Pour les professions d'Agriculteur/trice CFC, d'Arboriculteur/trice CFC, de Maraicher/chère CFC, de Vigniculteur/trice CFC et d'agropaticien/ne AFP

### 1. Parties au contrat d'apprentissage

Date de signature du contrat: \_\_\_\_\_

Entreprise formatrice	Nom de la personne en formation
_____	_____

### 2. Généralités

Les dispositions qui s'appliquent spécifiquement à ce contrat figurent au verso de cette annexe et dans l'aide-mémoire cantonal.

### 3. Dédommagement (complément au point 7 du contrat d'apprentissage)

Lorsque l'apprenti loge et mange sur l'exploitation, il y a lieu de conclure un contrat de prestation entre le formateur et l'apprenti ou son représentant légal. Il s'agit d'un contrat privé et qui n'est pas de la responsabilité des organisations professionnelles ou de la commission de la formation professionnelle. Il ne s'agit dès lors pas d'un salaire en nature. Il n'y a donc aucune prestation sociale à assurer sur ce montant. Par contre, comme la mise à disposition du logement et de l'entretien constitue une prestation de service, celle-ci est soumise, le cas échéant, à la TVA.

### 4. Formation pratique (exploitation) / Dossier de formation

Les domaines de production doivent être pris en compte lors du choix des entreprises formatrices afin que toutes les compétences opérationnelles puissent être couvertes pour la profession/orientation choisie (cf. plan de formation). Les tableaux ci-joints permettent de planifier toute la formation afin de s'assurer que les domaines de production nécessaires soient vus sur les entreprises formatrices.

Une notice sur les dossier et rapport de formation est disponible sur le site agri-job.ch.

Lien: [https://www.agri-job.ch/images/2-grundbildung/Lerndokumentation/franz/OdA\\_Merkblatt\\_Oda\\_Vorlage\\_Fr.pdf](https://www.agri-job.ch/images/2-grundbildung/Lerndokumentation/franz/OdA_Merkblatt_Oda_Vorlage_Fr.pdf)

La responsabilité du dossier de formation incombe à l'apprenti qui se doit de le remplir au fur et à mesure de sa formation et de manière à couvrir toutes les entreprises formatrices et tous les domaines de compétences opérationnelles.

Pour les personnes en **deuxième voie de formation** : nom du premier CFC ou AFP obtenu (joindre une copie):

### 5. Données cantonales spécifiques (p. ex. les dispositions de l'aide-mémoire cantonal)

Les dispositions de la convention collective de travail et du CO s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas réglées par le contrat d'apprentissage et l'annexe.

### 6. Données spécifiques de la branche

La personne en formation s'engage à obtenir le permis de conduire des véhicules motorisés agricoles (G40 ou F) avant le début de l'apprentissage. (Indication : le permis G40 est nécessaire pour la conduite de tout véhicule agricole de plus de 30 km/h)

Avant le début de la formation

ou jusqu'à une date convenue \_\_\_\_\_

### 7. Données spécifiques à l'entreprise formatrice (p.ex. mention des règles de comportement))

## Dispositions légales

(Verso de l'annexe au contrat d'apprentissage)

### Période d'essai:

La période d'essai dure un mois. Elle peut être prolongée à trois mois au maximum. Le délai de congé contractuel pendant la période d'essai est de 7 jours. La dénonciation du contrat d'apprentissage peut avoir lieu avec effet immédiat en cas de motif grave (CO, Art. 337). Sur demande écrite, la période d'essai peut exceptionnellement être prolongée avant le terme de celle-ci jusqu'à une durée de six mois au maximum par l'instance cantonale compétente.

### 1. Devoirs du formateur/de la formatrice

- 1.1 Le formateur/la formatrice a le devoir de veiller au bien-être corporel, intellectuel et moral de la personne en formation et de la former de manière consciencieuse et avec compréhension conformément au plan de formation. Les autres devoirs du formateur / de la formatrice sont énumérés dans l'ordonnance de formation.
- 1.2 En cas de contrat de prestation correspondant,
  - le formateur/la formatrice fournit un logement et une nourriture saine et de bonne qualité
  - et/ou il/elle met à disposition un logement (si possible une chambre individuelle)
  - le formateur/la formatrice s'engage à accueillir la personne en formation au sein de la famille
  - le formateur/la formatrice s'engage à nettoyer les habits de travail de la personne en formation sans dédommagement.

### 2. Devoirs de la personne en formation

- 2.1 La personne en formation a le devoir d'observer les directives du formateur/de la formatrice ou de son représentant au mieux de ses connaissances et de ses possibilités, d'exécuter les travaux qui lui sont confiés de manière consciencieuse et de justifier la confiance qui est placée en lui.
- 2.2 La personne en formation doit traiter avec précaution les plantes, les animaux et les denrées alimentaires, les machines et les installations qui lui sont mises à disposition pour l'apprentissage de la profession.
- 2.3 La personne en formation doit se conformer à l'ordre en vigueur dans l'entreprise formatrice.
- 2.4 La personne en formation doit faire preuve de discrétion lorsque la préservation des intérêts licites du formateur et de sa famille l'exige.
- 2.5 Le représentant légal de la personne en formation appuie le formateur/la formatrice dans sa tâche et œuvre en faveur de la bonne compréhension entre le formateur et la personne en formation.

### 3. Horaires de travail, jours fériés, vacances et indemnités

- 3.1 La durée de travail hebdomadaire est fixée par la Convention collective de travail de l'agriculture du Canton du Valais. Elle est de 52h45 pour l'année 2026 et de 52h15 dès l'année 2027 pour les travailleurs principalement préposés à la garde du bétail (CFC Agriculteurs et AFP Agropraticien orientation agriculture).
- 3.2 La durée de travail hebdomadaire est de 48 heures en moyenne pour les travailleurs non affectés à la garde du bétail (CFC Viniiculteurs orientation vigne, CFC Arboriculteurs, CFC Maraîchers et AFP Agropraticien orientation agriculture).
- 3.3 La durée de travail hebdomadaire pour les travailleurs affectés au travail en cave est fixé par le contrat type de travail pour les ouvriers de cave et est de 43.5h (CFC Viniiculteur option cave).
- 3.4 La durée journalière de travail est de dix heures du 1<sup>er</sup> 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 15 minutes chacune.
- 3.5 Un repos d'une heure, non compris dans le temps de travail, est accordé pour le repas de midi.
- 3.6 Le repos de nuit est de dix heures au moins pour les jeunes de moins de 19 ans et de neuf heures au mois pour les autres travailleurs.
- 3.7 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.
- 3.8 L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine à l'exception des travailleurs occupés

exclusivement aux travaux de récolte.

- 3.9 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.
- 3.10 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.
- 3.11 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.
- 3.12 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.
- 3.13 Le droit aux vacances est de quatre semaines par année.
- 3.14 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.
- 3.15 Pour le surplus, les périodes de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.
- 3.16 L'indemnité horaire pour les vacances est de 9 % du salaire brut lorsque le droit aux vacances est de 4 semaines et de 10,64 % lorsqu'il est de 5 semaines.
- 3.17 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<sup>er</sup> août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

### 4. Salaire

- 4.1 La personne en formation est rémunérée en fonction de ses prestations conformément aux recommandations de la commission de la formation professionnelle agricole du canton du Valais.
- 4.2 Les prestations en nature obtenues et les charges sociales à la charge de la personne en formation en sont déduites.
- 4.3 Le salaire accompagné des éventuels suppléments doit être payé à la fin du mois.
- 4.4 La personne en formation a le droit à un décompte de salaire au plus tard avec le paiement de ce dernier. Le décompte de salaire comprend aussi un contrôle des heures supplémentaires, des jours fériés et des vacances.

### 5. Assurances

- 5.1 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'assurancemaladie.
- 5.2 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.
- 5.3 Durant le délai d'attente, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80% du salaire AVS.
- 5.4 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.
- 5.5 La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de

- l'employeur et de l'employé pour moitié chacun.
- 5.6 Le travailleur est assuré par l'employeur contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels au sens de la LAA.
- 5.7 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.
- 5.8 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.
- 5.9 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.
- 6. Protection de la jeunesse, protection des femmes enceintes et mères qui allaitent, sécurité au travail et hygiène du travail**
- 6.1 Les dispositions relatives à la protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail RS 822.11) sont applicables.
- 6.2 Les dispositions relatives à l'âge minimal de la loi sur le travail sont applicables.
- 6.3 Le formateur/la formatrice est tenu/e d'appliquer les mesures d'accompagnement pour la sécurité au travail et la protection de la santé conformément à l'annexe 2 du plan de formation de l'ordonnance sur la formation dans le champ professionnel de l'agriculture. La personne en formation a le devoir de respecter ces mesures et de les soutenir.
- 6.4 Le formateur/la formatrice a le devoir de respecter les prescriptions sur le recours à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail conformément à la directive CFST 6508 de la sécurité au travail. Il est conseillé d'affilier l'entreprise à une solution de branche.
- 7. Ecole professionnelle, cours interentreprises, service militaire**
- 7.1 Le temps passé à l'école professionnelle et aux cours interentreprises est assimilé au temps de travail. Le déplacement ne peut être compté comme temps de travail.
- 7.2 Le formateur/la formatrice doit libérer la personne en formation sans retenue sur son salaire afin qu'elle suive les cours interentreprises et l'école professionnelle
- 7.3 Les débours (y compris frais de déplacement et les moyens d'enseignement) concernant l'école et les excursions sont à la charge de la personne en formation.
- 7.4 L'instance cantonale compétente doit être informée en cas d'absence prolongée de la personne en formation en raison de maladie, d'accident, de service militaire (à l'exception des cours de répétition) ou pour d'autres raisons.
- 8. Conflits**
- 8.1 Les parties conviennent que les différends résultant de l'application du présent contrat d'apprentissage sont soumis à l'instance cantonale compétente. Cette dernière tente de dégager une solution et un accord entre les parties. Le recours à la juridiction compétente demeure réservé en cas de désaccord sur la tentative de conciliation.
- 9. Résiliation du contrat d'apprentissage**
- 9.1 Au-delà de la période d'essai, la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage n'est possible qu'en raison de justes motifs. Lorsque la personne en formation n'entre pas en service ou abandonne abruptement son travail sans justes motifs, le formateur/la formatrice a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. Au surplus, les dispositions de l'Art. 337 CO sont valables.
- 9.2 Après la cessation des relations d'apprentissage, la personne en formation est en droit d'exiger un certificat muni des données relatives à l'apprentissage de sa profession et à sa durée. Le formateur/la formatrice doit établir le certificat au plus tard pour le jour du paiement du dernier salaire.
- 9.3 Chaque résiliation du contrat d'apprentissage doit être communiquée sans délai à l'instance cantonale compétente ainsi qu'à l'école professionnelle.
- 9.4 En cas de changement de place d'apprentissage de la personne en formation durant l'année, le salaire versé pour le temps passé à l'école professionnelle, aux cours interentreprises et les vacances est réparti entre les deux entreprises formatrices au pro rata de la durée de travail.
- 9.5 Les dispositions du contrat type de travail (CTT\*) en vigueur dans le canton et du CO s'appliquent pour des points non réglés par le contrat d'apprentissage  
(Version du 26.11.2025)

Signature de la personne en formation	Signature du représentant légal	Signature de la formatrice / du formateur conformément au contrat d'apprentissage
Lieu, date _____	Lieu, date _____	Lieu, date _____

## Récapitulatif des domaines de production sur les entreprises formatrices

### Agriculteur CFC

Année d'apprentissage	Année scolaire	Entreprise formatrice	Les domaines suivants sont dispensés sur l'entreprise formatrice *						Production biologique**
			PB	ALP	GC	BIO	POR	AVI	
1									
2									
3									
4									

\* Indiquez avec une croix les domaines concernés selon les abréviations suivantes Production bovine (PB), Economie alpestre et agriculture de montagne (ALP), Grandes cultures (GC), Production végétale bio (BIO), Production porcine (POR), Aviculture (AVI)

### Arboriculteur CFC

Année d'apprentissage	Année scolaire	Entreprise formatrice	Les domaines suivants sont dispensés sur l'entreprise formatrice		Production biologique**
			Fruits à pépins	Fruits à noyaux	
1					
2					
3					

\* Pommes (PM), Poires (PO), Pruneaux (PR), Cerises (CE), Abricots (AB), Cultures sur arbres à haute tige (HT), Pépinière (PEP), Fraises (FRA), Framboises (FRM), Raisinets (RAS), Mûres (MU), Vigne (VI), Grandes cultures (GC), ...

\*\* Exigence : exploitation disposant d'une certification biologique reconnue

### Maraicher CFC

Année d'apprentissage	Année scolaire	Entreprise formatrice	Les domaines suivants sont dispensés sur l'entreprise formatrice*		Production biologique**
			Plein champ	Sous serre	
1					
2					
3					

\* Différentes cultures de plein champ et sous abris doivent être vues en entreprises formatrices sur la durée de l'apprentissage.

\*\* Exigence : exploitation disposant d'une certification biologique reconnue

### Viniculteur CFC

Année d'apprentissage	Année scolaire	Entreprise formatrice	Les domaines suivants sont dispensés sur l'entreprise formatrice *		Production biologique**
			Orientation vigne	Orientation cave	
1					
2					
3					
4					

\* Différentes cultures de plein champ et sous abris doivent être vues en entreprises formatrices sur la durée de l'apprentissage.

\*\* Exigence : exploitation disposant d'une certification biologique reconnue