

# Annexe au contrat d'apprentissage

Canton: Valais

**Pour les professions d'agriculteur, d'arboriculteur, d'aviculteur, de maraîcher et de viticulteur (y compris domaine spécifique en production biologique)**

## 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.

## 3. Logement et subsistance de l'apprenti

Lorsque l'apprenti loge et mange sur l'exploitation, il y a lieu de conclure un contrat de prestation entre le formateur en entreprise et le représentant légal de l'apprenti. Il s'agit d'un contrat privé qui n'est pas de la responsabilité des organisations professionnelles. 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. Collaboration entre entreprises formatrices

L'entreprise formatrice est mentionnée dans le contrat.

Les domaines de compétences suivants sont dispensés sur l'entreprise principale :

Domaines de compétences		
Production végétale	Production animale	Bio*

### Entreprise formatrice complémentaire au sein de ce contrat

L'entreprise formatrice complémentaire forme dans les domaines de compétence suivants:

Nom de l'entreprise formatrice complémentaire: \_\_\_\_\_

\* Exi-

gences : exploitation biologique reconnue

--	--	--

Lieu: \_\_\_\_\_

Formateur/formatrice responsable (dans la mesure où il ne s'agit pas du formateur/formatrice de l'entreprise complémentaire)

Signature: \_\_\_\_\_

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

Les dispositions du contrat type de travail \*(CTT) et du CO s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas réglées par le contrat d'apprentissage et l'annexe.

\* La convention collective de travail s'applique dans le canton du Valais

## 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)

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

**Remarque:** Cette annexe ne s'applique pas à la profession de caviste

## Dispositions légales

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

### 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

1.1 Le formateur 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.

### 2. Devoirs de la personne en formation

2.1 La personne en formation a le devoir d'observer les directives du formateur 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

Les dispositions du contrat type de travail (CTT\*) en vigueur dans le canton concernant l'horaire de travail, les jours fériés, les vacances et les indemnités s'appliquent à ce contrat. Les précisions sur le CTT sont réglées au sein de l'aide-mémoire.

#### 4. Salaire

La personne en formation est rémunérée en fonction de ses prestations conformément aux directives de la commission de la formation professionnelle agricole du canton du Valais.

L'hebdomadaire travail est de 55 heures en moyenne annuelle pour les travailleurs principalement préposés à la garde du bétail.

La durée hebdomadaire de travail est de 48 heures en moyenne annuelle pour les travailleurs non affectés à la garde du bétail. La durée journalière de travail est de dix heures du 1<sup>er</sup> 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. Un repos d'une heure, non compris dans le temps de travail, est accordé pour le repas de midi. 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. 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. L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine à l'exception des travailleurs occupés exclusivement aux travaux de récolte. 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. 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. 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. 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. Le droit aux vacances est de quatre semaines par année. Les jeunes travailleurs et les apprentis ont droit à 5 semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Pour le surplus, les périodes de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur. 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. 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 : cours de répétition 100% du salaire et pendant d'autres périodes que celles prévues dans la ligne du haut, l'indemnisation sera due en fonction des années d'ancienneté (article 324 C.O.). La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire. Les indemnités APG restent acquises à l'employeur moyennant le paiement des quotités prévues à l'alinéa 1.

La personne en formation a le droit à un décompte du salaire au plus tard avec le paiement de ce dernier. Le décompte du salaire comprend aussi un contrôle des heures supplémentaires, des jours fériés et des vacances.

#### 5. Assurances

Le travailleur doit être assuré par son employeur auprès d'une caisse maladie sauf les cas où l'employeur 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 minimum prévues par la législation fédérale sur l'assurance-maladie. 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 supérieur 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 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. La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de l'employeur pour moitié chacun.

#### 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 de prendre des mesures suffisantes pour la prévention de l'hygiène au travail, de la sécurité au travail, des accidents et des dommages afin de protéger la santé et la vie de la personne en formation. 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, l'apprenti 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

\*Les dispositions de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent dans le canton du Valais

(Version 2021)

Personne en formation	Représentant légal	Formateur/formatrice conformément au contrat d'apprentissage
Date, lieu et signature	Date, lieu et signature	Date, lieu et signature