

EDITION 2018¹

Section I : Champ d'application et effet

Article premier Champ d'application

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

² Il régit les rapports de travail entre les travailleurs occupés en permanence ou temporairement au service d'une exploitation ou d'un ménage agricole et leurs employeurs.

Art. 2 Définition

¹ 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 vente, l'aviculture et l'apiculture.

² En ce qui concerne les travailleurs d'alpage, des règles particulières peuvent être édictées sous forme d'un avenant, le présent contrat-type ne leur étant pas applicable.

³ Sont réputés travailleurs toutes les personnes qui exécutent en permanence ou temporairement contre une rémunération des travaux de caractère agricole dans une exploitation du même type.

⁴ Sont exclus du champ d'application les apprentis liés par un contrat conforme à la législation sur la formation professionnelle.

Art. 3 Effets

Les dérogations aux présentes dispositions qui octroieraient aux travailleurs des conditions inférieures à celles prévues dans le présent contrat-type concernant le temps d'essai (art. 6), les délais de congé (art. 7), la durée journalière et hebdomadaire du travail (art. 9), les heures supplémentaires (art. 10), le travail des femmes enceintes (art. 11), le repos hebdomadaire (art. 12), les vacances (art. 13), les congés spéciaux (art. 14), les salaires (art. 15), les assurances maladies et pertes de salaire (art. 16) doivent être passées, en la forme écrite, dans les limites fixées par les dispositions des art. 361 et 362 du Code des Obligations.

SECTION II : DROITS ET OBLIGATIONS DE PORTEE GENERALE

Art. 4 Obligations générales du travailleur

¹ Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a, al. 1 CO).

² Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (art. 321a, al. 2 CO).

³ Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (art. 321d, al. 2 CO).

⁴ Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.

⁵ La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e, al. 2 CO).

¹ Bulletin Officiel du 20 avril 2018

⁶ La réparation du dommage causé doit être exigée dans les brefs délais dès la constatation des dégâts. Les frais de réparation mis à la charge du travailleur ne doivent pas excéder, en règle générale, la moitié d'un salaire mensuel.

Art. 5 Obligations générales de l'employeur

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328, al. 1 CO).

² Il prend pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328, al. 2 CO).

SECTION III : DUREE ET FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 6 Temps d'essai

¹ Les 2 premières semaines sont considérées comme temps d'essai.

² Pour les contrats de durée déterminée ou résultant du but pour lequel le travail a été offert, il n'y a pas de temps d'essai, sauf stipulation écrite particulières indiquant son existence.

Art. 7 Résiliation

¹ Durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat pour le troisième jour qui suit la notification du congé.

² Après l'expiration du temps d'essai, le contrat qui a duré moins d'un an peut être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois.

³ Le contrat qui a duré plus d'un an peut être dénoncé deux mois d'avance pour la fin d'un mois.

⁴ Les obligations de l'employeur et du travailleur concernant le logement mis à disposition du travailleur cessent à l'expiration du contrat de travail.

⁵ Après dénonciation du contrat, l'employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour se chercher un autre emploi ou le cas échéant un autre logement.

Art. 8 Résiliation en temps inopportun - Droit de congédier

¹ En cas de service militaire ou de protection civile obligatoire, d'incapacité de travail par suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que dans la mesure permise par l'art. 336c du Code des Obligations.

² Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :

- a. Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b. En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- c. Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
- d. Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e. Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

³ Est également abusif le congé donné par l'employeur :

- a. En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b. Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprises ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

⁴ La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser une indemnité qui sera fixée par le juge au sens de l'article 336a du Code des obligations.

SECTION IV : DUREE DU TRAVAIL ET DU REPOS

Art. 9 Durée hebdomadaire de travail

¹ La durée hebdomadaire normale de travail est de **48 heures en moyenne annuelle**. Elle est de 55 heures pour les travailleurs exclusivement préposés à la garde du bétail et ceux dont le contrat de travail ne dépasse pas quatre mois par année.

² La durée journalière du travail est de 10 heures du 1er mai au **31 octobre** et 9 heures le reste de l'année, y compris les pauses usuelles de 09h00 et de 16h00 limitées à 15 minutes chacune.

³ Un repos d'une heure, non compris dans le temps de travail, est accordé pour le repas de midi.

⁴ Le repos de nuit est de 10 heures au moins pour les jeunes gens de moins de 19 ans et de 9 heures au moins pour les autres travailleurs.

⁵ A la résiliation des rapports de travail au plus tard, la compensation des heures effectuées en trop par rapport à la moyenne de **48 heures**, respectivement 55 heures, doit avoir eu lieu.

Art. 10 Heures supplémentaires

¹ En cas de nécessité, le travailleur doit, à la demande de l'employeur, exécuter des heures supplémentaires, notamment pour la rentrée des récoltes et les soins au bétail pendant la nuit, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (cf. art. 321c, al. 1 CO).

² L'employeur doit tenir un contrôle mensuel précis des heures supplémentaires dont le travailleur doit avoir chaque fois connaissance.

³ L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé dans une période de quatre mois. Le travail supplémentaire non compensé donne droit au salaire mensuel normal majoré de 25 %.

⁴ Le travail de nuit est autorisé dans les cas de nécessité absolue notamment arrosage, danger de gel, inondations.

⁵ Pour les travailleurs dont le contrat de travail ne dépasse pas quatre mois durant l'année, le supplément de 25% n'est dû que dès la 56^{ème} heure hebdomadaire sans égard à la moyenne annuelle.

Art. 11 Femmes enceintes

¹ Les femmes enceintes peuvent se dispenser du travail en tout temps sur simple avis de leur part. Elles ne peuvent être congédiées pour ce motif.

² Elles ne peuvent reprendre leur travail que huit semaines après l'accouchement.

³ Même après huit semaines dès l'accouchement, les mères qui allaitent leur enfant ne peuvent être occupées que si elles y consentent. De toute façon, l'employeur leur donnera le temps nécessaire pour l'allaitement.

Art. 12 Repos hebdomadaire

¹ L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine.

² Les travailleurs qui ne sont pas habituellement occupés au soin ou à la garde du bétail sont en principe libre tous les dimanches et jours fériés.

³ 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.

⁴ Les travailleurs préposés à la garde du bétail occupés les dimanches et jours fériés doivent disposer pendant ces jours d'au moins 7 heures consécutives de temps libre entre 9 heures et 16 heures. Pour cette catégorie de travailleurs, ce temps libre équivaut à une demi-journée de congé. Le temps ne doit pas dépasser six heures le jour où est accordée cette demi-journée.

⁵ Pour les travailleurs préposés à la garde du bétail, une fois par mois, le congé de 24 heures consécutives doit coïncider avec un dimanche ou jour férié.

⁶ Le travailleur doit avoir la possibilité d'assister au service religieux du dimanche et des jours fériés.

SECTION V : VACANCES - CONGES SPECIAUX

Art. 13 Vacances

¹ Les jeunes gens jusqu'à 20 ans révolus ont droit à cinq semaines de vacances par année (**10,6% du salaire**). Dès 20 ans révolus, la durée des vacances est d'au moins quatre semaines (**9% du salaire**).

² Les travailleurs de 50 ans d'âge ou vingt ans d'activité dans l'entreprise ont droit à cinq semaines de vacances payées (**10,6% du salaire**).

³ Les jours de congé que l'employeur est tenu de payer en vertu de l'art. 14 ne comptent pas comme vacances.

⁴ Pour une durée d'activité inférieure à une année, les vacances sont accordées proportionnellement à la durée de l'engagement.

⁵ Le salaire pendant les vacances doit correspondre au salaire complet en période de travail. Il comprend le salaire en espèce et une indemnité d'entretien dans la mesure où celle-ci est fournie par l'employeur, égale aux normes AVS.

⁶ Lorsque au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b, al. 1 CO).

⁷ Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances (art. 329b, al. 2 CO).

⁸ L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'exploitation ou du ménage (art. 329c, al. 2 CO).

Art. 14 Congés

Le travailleur a droit à un congé payé aux occasions suivantes :

a) Mariage	3 jours
b) Naissance d'un enfant	2 jours
c) Mariage d'un enfant	1 jour
d) Décès du conjoint, d'un enfant	3 jours
e) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, beaux-parents	2 jours
f) Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur	1 jour
g) Déménagement	1 jour
h) Inspection militaire	1/2 jour

Art. 15 Salaires

¹ Le salaire doit correspondre au champ d'activité, à la formation professionnelle et aux aptitudes des travailleurs.

² Le salaire est payé mensuellement au plus tard le cinquième jour du mois suivant. A sa demande, un décompte écrit est remis au travailleur.

³ Le salaire en nature est calculé selon les normes de la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS).

⁴ A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles.

⁵ Les salaires minima du contrat-type sont indexés (indice de référence fin décembre 2017) selon l'échelle ci-après :

Responsable d'exploitation avec formation supérieure ou formation jugée équivalente et occupant régulièrement des collaboratrices ou des collaborateurs (personne responsable de l'engagement du personnel et des décomptes des salaires) selon entente mais au minimum	Fr. 26,10
Chef d'équipe avec CFC ou justifiant d'au moins 4 ans d'expérience dans l'agriculture et ayant sous ses ordres au moins trois collaboratrices ou collaborateurs	
dès la première année	Fr. 22,30
dès la deuxième année	Fr. 23,90
dès la troisième année	Fr. 24,95
Travailleur qualifié avec CFC ou diplôme d'école d'agriculture et travailleur justifiant de qualifications équivalentes dans l'agriculture	
dès la première année	Fr. 18,60
dès la deuxième année	Fr. 19,70
dès la troisième année	Fr. 21,80
Travailleur non qualifié	
Jusqu'à la fin du 4 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture (périodes cumulées)	Fr. 13,55
Dès le 5 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture	Fr. 13,55
Dès le 12 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture	Fr. 14,15
Dès le 24 ^{ème} mois d'activité dans l'agriculture	Fr. 15,20

⁶ Il est entendu par travailleur occasionnel, la personne ne travaillant pas plus de quatre mois par année civile.

⁷ Le salaire mensuel se calcule en multipliant le nombre d'heures prévues dans le présent contrat-type par les minima horaires tel que stipulé à l'alinéa 5. Sont réservées, selon décompte particulier, les heures supplémentaires éventuelles.

⁸ Une prime horaire de fidélité de 5 centimes pour la deuxième année, 10 centimes pour la troisième année et 15 centimes pour la quatrième année est versée au travailleurs occupés toute l'année.

SECTION VII : ASSURANCE

Art. 16 Assurance-maladie

¹ Le travailleur doit être assuré par son employeur contre les conséquences économiques de la maladie auprès d'une caisse maladie garantissant le libre passage 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 minima prévues par la législation fédérale sur l'assurance maladie.

² 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 dans la mesure où le contrat liant les parties a duré ou a été conclu pour une durée supérieure à un mois.

³ L'employeur et le travailleur peuvent convenir du paiement de l'indemnité journalière différé dès le 15^{ème} jour. Durant la période de carence, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80 %.

⁴ Si le travailleur est au bénéfice d'une assurance maladie collective pour frais médicaux et pharmaceutiques et pour la perte de salaire, la moitié de la prime correspondante sera déduite de son salaire.

Art. 17 Assurance-accidents

Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981. Les primes relatives à l'assurance professionnelle sont à la charge de l'employeur, celles de l'assurance non professionnelle, à la charge du travailleur (cf art. 91 LAA).

Art. 18 Prévoyance professionnelle

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982 est applicable.

SECTION VIII : DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 19 Certificat de travail

¹ Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a, al. 1 CO).

² A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a, al. 2 CO).

Art. 20 Litiges individuels

Les litiges individuels résultant du contrat de travail sont tranchés par **le Tribunal du travail** selon la procédure fixée à l'art. 343 du Code des Obligations et les art. 29 et suivants de la loi cantonale sur le travail.

Art. 21 Remise du contrat-type

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur remet un exemplaire du contrat-type au travailleur.

Art. 22 Réserves

Demeurent réservées lors de l'entrée en vigueur du contrat-type, les conditions plus favorables pour le travailleur.

SECTION IX : DISPOSITIONS FINALES

Art. 23 Entrée en vigueur

¹ Le présent contrat-type entre en vigueur dès sa publication dans le Bulletin officiel du canton du Valais.

² Dès l'entrée en vigueur du présent, le contrat-type fixant les conditions de travail des travailleurs agricoles pour le canton du Valais du 24 janvier 1973 ainsi que toutes les modifications sont abrogés.