

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

du 24.10.2007 (état au 01.01.2012)

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

Art. 1 *Champ d'application*

¹ Le 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.

Art. 2 *Exceptions*

¹ Le 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;

¹⁾ RS 220

²⁾ RSB 211.1

* Tableaux des modifications à la fin du document

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 exploitation 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.

Art. 3 *Dérogations*

¹ Il peut être dérogé au contrat-type de travail avec un contrat individuel de travail écrit.

Art. 4 *Droit supplétif*

¹ Les dispositions légales pertinentes, en particulier les dispositions du Code des obligations (CO¹⁾), 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.

Art. 5 *Remise du contrat-type de travail*

¹ 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.

Art. 6 *Devoir de réserve*

¹ Les 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.

¹⁾ RS 220

Art. 7 *Fonctions publiques et activités annexes*

¹ Les 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**Art. 8** *Temps d'essai*

¹ Le 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.

Art. 9 *Résiliation des rapports de travail et terme de résiliation*

¹ La 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.

Art. 10 *Délai de résiliation*

¹ Pendant 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.

Art. 11 *Protection contre les congés*

¹ L'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.

Art. 12 *Résiliation du bail*

¹ Si 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**Art. 13** *Temps de travail*

¹ Le 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.

Art. 14 *Repos quotidien*

¹ Le 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.

Art. 15 *Pauses*

¹ Il 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.

Art. 16 *Heures supplémentaires*

¹ Sur 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 229e partie du salaire mensuel ou la 2750e 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.

Art. 17 *Formation et perfectionnement professionnel*

¹ L'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

Art. 18 *Jours de congé*

¹ Les 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.

Art. 19 *Indemnisation de jours de congé*

¹ Un 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 22,9e partie du salaire mensuel ou la 275e partie du salaire annuel qui fait office de salaire journalier.

Art. 20 *Dimanches et jours fériés officiels*

¹ Les 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.

Art. 21 *Vacances*

¹ Les 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.

Art. 22 *Congés payés*

¹ Les 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 soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'une bellesoeur ou d'un beau-frère.

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

Art. 23 *Congé de maternité*

¹ Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines.

Art. 24 *Interdiction d'imputer*

¹ Il est interdit d'imputer les jours de congé, les vacances et les congés les uns sur les autres.

Art. 25 *Logement et nourriture*

¹ Le 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**Art. 26** *Montant du salaire*

¹ Le 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.

Art. 27 *Allocations*

¹ Les allocations familiales 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.

Art. 28 *Communauté domestique*

¹ Lorsque 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.

Art. 29 *Versement du salaire*

¹ Le 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.

Art. 30 *Retenue sur le salaire*

¹ Peuvent 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.

Art. 31 *Salaire en cas d'empêchement de travailler*

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.

Art. 32 *Salaire en cas de grossesse et de maternité*

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⁾.

Art. 33 *Droit de l'employeur*

¹ 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.

Art. 34 *Gratification pour ancienneté de service*

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.

6 Prévoyance

Art. 35 *Principe*

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

² Il doit affilier les travailleurs et travailleuses à une assurance-accidents conformément à la législation fédérale sur l'assurance-accidents. *

³ En cas de rapports de travail de durée indéterminée ou d'une durée supérieure à trois mois, il doit en outre *

- a affilier les travailleurs et travailleuses à une caisse de pension conformément à la législation fédérale sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité;

¹⁾ RS 834.1

- b* assurer les travailleurs et travailleuses contre la perte de gain suite à une maladie, pour autant qu'une telle assurance n'ait pas déjà été conclue.

Art. 36 * *Assurance-maladie*

¹ Les indemnités journalières pour maladie à garantir selon l'article 35, alinéa 3, 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 En cas de rapports de travail de durée déterminée, le droit aux prestations prend fin à l'échéance des rapports de travail.

³ Si une assurance pour indemnités journalières en cas de maladie fait défaut, l'employeur fournit les mêmes prestations.¹⁾

⁴ 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.²⁾

Art. 37 *Primes d'assurances sociales*

¹ L'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)³⁾ 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.

Art. 38 *Indemnité de départ*

¹ Les 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⁾ Anciens alinéas 2 et 3

²⁾ Anciens alinéas 2 et 3

³⁾ 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

Art. 39 *Travail*

¹ Les employeurs occupent les travailleurs et travailleuses conformément à leurs aptitudes et aux besoins de l'entreprise.

Art. 40 *Annonce de l'incapacité de travailler*

¹ Les 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.

Art. 41 *Protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent*

¹ Les 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.

Art. 42 *Protection des jeunes*

¹ 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.

¹⁾ RS 822.11

²⁾ RS 822.111

³⁾ RS 822.115

Art. 43 *Protection des travailleurs ayant des charges familiales*

¹ 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.

Art. 44 *Hygiène du travail et sécurité au travail*

¹ Les 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 générale 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**Art. 45** *Certificat*

¹ Les 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.

Art. 46 *Responsabilité des travailleurs*

¹ Les 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.

Art. 47 *For*

¹ 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**Art. 48** *Rapports de travail existants*

¹ Le 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.

Art. 49 *Abrogation d'un acte législatif*

¹ 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.

Art. 50 *Entrée en vigueur*

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

A1 Annexe I: Directive salariale pour les travailleurs et travailleuses (à l'article 26, alinéa 3) ***Art. A1-1**

1

Fonction	Expérience professionnelle	Salaire mensuel (brut) en CHF × 12	Remarques
Auxiliaire: Activités simples		1'500	Sans formation professionnelle, moins de 18 ans
Stagiaire: dans le cadre d'études à l'EPFZ ou à une HES	Moins de quatre mois	1'507.40	Etudiant(e)
Stagiaire: idans le cadre d'un programme de la LOBAG et d'Agroimpuls	Moins de quatre mois	2'510	Stagiaire
Stagiaire: idans le cadre d'un programme de la LOBAG et d'Agroimpuls	Plus de quatre mois	2'670	Stagiaire
Employé(e) temporaire ou sans expérience, auxiliaire: Exécution des travaux selon instructions		3'140	Main-d'œuvre saisonnière, attestation fédérale de formation professionnelle AFP

Fonction	Expérience professionnelle	Salaire mensuel (brut) en CHF × 12	Remarques
Employé(e) d'exploitation (agriculture/ économie domestique): Exécution autonome de tous les travaux sur mandat. Connaissances de base	Moins de cinq ans	3'140	Examen partiel
Employé(e) d'exploitation (agriculture/ économie domestique): Exécution autonome de tous les travaux sur mandat. Connaissances de base	Plus de cinq ans	3'435	Examen partiel
Employé(e) d'exploitation (agriculture/ économie domestique): Planification autonome du travail. Exécution autonome de tous les travaux. Responsable de groupe	Moins de cinq ans	3'505	Certificat de capacité
Employé(e) d'exploitation (agriculture/ économie domestique): Planification autonome du travail. Exécution autonome de tous les travaux. Responsable de groupe	Plus de cinq ans	3'710	Certificat de capacité

Fonction	Expérience professionnelle	Salaire mensuel (brut) en CHF × 12	Remarques
Responsable de branche de production: Responsabilité d'une branche de production. Planification autonome de domaines partiels	Moins de cinq ans	3'655	Examen de maîtrise
Responsable de branche de production: Responsabilité d'une branche de production. Planification autonome de domaines partiels	Plus de cinq ans	4'215	Examen de maîtrise
Chef(fe) d'exploitation: Responsabilité de l'exploitation/intendance. Planification autonome de l'exploitation	Moins de cinq ans	3'870	Examen professionnel supérieur, diplôme haute école spécialisée/université
Chef(fe) d'exploitation: Responsabilité de l'exploitation/intendance. Planification autonome de l'exploitation	Plus de cinq ans	4'445	Examen professionnel supérieur, diplôme haute école spécialisée/université

² Personnel d'alpage: Salaire journalier indicatif en francs, salaire journalier en nature et en espèces (droit aux vacances inclus, à indiquer séparément).

Fonction	Salaire journalier indicatif
Armaill(e)	145
Aide-armail(e); berger/ère (vaches, génisses, veaux)	125
Aide adulte	100
Jeune aide (40% d'une main-d'œuvre)	75

³ Part de l'indemnité de vacances:

- a* En cas de travail irrégulier ou de courte durée, la part de l'indemnité de vacances peut aussi être payée lors de chaque versement de salaire, pour autant qu'il en soit convenu par écrit.
- b* La part de l'indemnité de vacances se monte à 8,33 pour cent pour un droit annuel aux vacances de quatre semaines et à 10,64 pour cent pour cinq semaines de vacances.
- c* Elle doit être indiquée séparément dans les décomptes de salaire mensuels.

⁴ Le salaire minimum est fixé à CHF 3'140 pour les ressortissant(e)s des pays de l'Union européenne ci-après: Bulgarie et Roumanie.

A2 ... *

Berne, le 24 octobre 2007

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

Tableau des modifications par date de décision

Décision	Entrée en vigueur	Élément	Modification	Référence ROB
24.10.2007	01.01.2008	Texte législatif	première version	07-130
17.09.2008	01.01.2009	Art. 27 al. 1	modifié	08-107
14.09.2011	01.01.2012	Art. 35 al. 2	modifié	11-100
14.09.2011	01.01.2012	Art. 35 al. 3	introduit	11-100
14.09.2011	01.01.2012	Art. 36	modifié	11-100
14.09.2011	01.01.2012	Titre A1	modifié	11-100
14.09.2011	01.01.2012	Titre A2	abrogé	11-100

Tableau des modifications par disposition

Élément	Décision	Entrée en vigueur	Modification	Référence ROB
Texte législatif	24.10.2007	01.01.2008	première version	07-130
Art. 27 al. 1	17.09.2008	01.01.2009	modifié	08-107
Art. 35 al. 2	14.09.2011	01.01.2012	modifié	11-100
Art. 35 al. 3	14.09.2011	01.01.2012	introduit	11-100
Art. 36	14.09.2011	01.01.2012	modifié	11-100
Titre A1	14.09.2011	01.01.2012	modifié	11-100
Titre A2	14.09.2011	01.01.2012	abrogé	11-100