

27
novembre
2002

Arrêté concernant le contrat-type de travail pour l'agriculture (CTT-Agri)¹⁾

Etat au
1^{er} août 2013

Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,
vu les articles 359 ss du code des obligations (CO)²⁾;
vu l'article 31 de la loi sur la promotion de l'agriculture, du 23 juin 1997³⁾;
vu l'avis des associations professionnelles et des sociétés d'utilité publique intéressées (Chambre neuchâteloise d'agriculture et de viticulture et Syndicat SIB);
vu le résultat de la mise à l'enquête publique du projet de nouveau contrat-type de travail pour l'agriculture, à laquelle il a été procédé dans la Feuille officielle de la République et Canton de Neuchâtel, en date du 23 octobre 2002;
sur la proposition du conseiller d'Etat, chef du Département de l'économie publique,
arrête:

I. Champ d'application et effets

Champ
d'application

Article premier Le contrat-type de travail s'applique à tous les rapports de travail entre les travailleurs occupés dans une exploitation agricole du canton de Neuchâtel ou dans un ménage dépendant d'une telle exploitation, d'une part, et leurs employeurs, d'autre part.

Effets

Art. 2 ¹Le contrat-type de travail correspond à la volonté de contracter, pour autant que rien d'autre ne soit convenu par écrit pour certaines parties du contrat.

²Les dispositions ci-après sont applicables pour les apprentis pour autant que le contrat d'apprentissage ou le droit sur la formation professionnelle ne prévoient pas d'autres règles.

³Le droit impératif de la Confédération et des cantons demeure réservé.

II. Durée et fin des rapports de travail

Temps d'essai

Art. 3 Le temps d'essai est d'un mois et s'applique aux rapports de travail de durées déterminées et indéterminées.

Résiliation

Art. 4 ¹Durant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment, moyennant un délai de congé de 7 jours.

¹⁾ Teneur selon A du 22 décembre 2010 (FO 2010 N°51) avec effet au 1^{er} janvier 2011

FO 2002 N° 95

²⁾ RS 220

³⁾ RS 832.10

²Après le temps d'essai, le contrat de travail d'une durée indéterminée peut être résilié pour la fin d'un mois en tenant compte des délais de résiliation ci-après:

1 ^{re} année de service	1 mois;
2 ^e et 3 ^e années de service	2 mois;
4 ^e année de service et plus	3 mois.

³Si les rapports de travail d'une durée déterminée peuvent être résiliés après le temps d'essai, les parties doivent en convenir par écrit.

⁴Si les rapports de travail sont convenus avec un logement, le droit de l'utiliser prend fin en même temps que les rapports de travail. Le droit du travail prime sur le droit du bail à loyer.

⁵Les dispositions sur la résiliation immédiate au sens des articles 337, 337a, 337b, 337c et 337d du CO demeurent réservées.

⁶Les dispositions sur la protection contre les congés prévues aux articles 336, 336a, 336b, 336c et 336d du CO sont applicables.

III. Engagement et formation continue

Engagement **Art. 5** L'employé doit être engagé en fonction de ses capacités et des besoins de l'exploitation.

Formation et formation continue **Art. 6** ¹Dans la mesure du possible, la participation à des cours et à des exposés servant à la formation et la formation continue doit être facilitée par l'employeur, jusqu'à concurrence de 5 jours par an.

²La participation à des cours et à des exposés n'est pas portée en compte sur les vacances et le congé hebdomadaire, lorsqu'elle a été convenue avec l'employeur ou si la participation durant le temps de travail a été autorisée par lui.

IV. Temps de travail, congé hebdomadaire, vacances et congés

Temps de travail **Art. 7** ¹La durée hebdomadaire de travail est de 52 heures en moyenne sur l'année dans les exploitations avec garde de bétail et de 50 heures pour les autres; elle ne peut excéder 56 heures par semaine, sous réserve des heures supplémentaires compensées ou payées, selon les principes du troisième alinéa.

²Le travailleur jouit d'un repos nocturne ininterrompu de 9 heures au moins. Pour le personnel de moins de 19 ans révolus, cette durée est portée à 10 heures.

³Les heures supplémentaires doivent être déterminées par l'employeur à la fin de chaque mois. Elles doivent être compensées au cours de l'année de service par un congé ou des vacances supplémentaires de même durée ou par un salaire majoré de 25%.

Travail supplémentaire **Art. 8** En cas de besoin, l'employé est tenu d'accomplir du travail supplémentaire raisonnablement exigible d'au maximum 10 heures par semaine et d'au maximum 25 heures par mois.

Congé
hebdomadaire

Art. 9 ¹L'employé a droit par semaine à 1 jour et demi de congé. Si ce dernier ne peut être accordé, il doit être compensé au plus tard au cours des trois mois suivants. A défaut, le temps non compensé doit être payé en heures supplémentaires.

²Deux jours de congé par mois doivent au minimum coïncider avec un dimanche; en cas d'impossibilité, le droit au congé hebdomadaire est augmenté de 25%.

³Les dimanches et les jours fériés, les travaux au sein de l'exploitation doivent être limités au strict minimum. Durant un dimanche ou un jour férié, lorsque le travail ne dépasse pas 4 heures et que le travail doit être effectué soit le matin, soit le soir, le dimanche ou le jour férié est considéré comme demi-jour de congé.

⁴Il sera tenu compte des besoins des deux parties dans la revendication et l'octroi du congé hebdomadaire.

⁵En outre, le travailleur a congé les jours fériés légaux, à savoir le 1^{er} janvier, le 1^{er} mars, Vendredi-Saint, l'Ascension, le 1^{er} août et le jour de Noël, ainsi que le 2 janvier et le 26 décembre, lorsque le 1^{er} janvier, respectivement le 25 décembre, est un dimanche.

Vacances

Art. 10 ¹Par année, les vacances doivent être accordées de la manière suivante:

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| a) jeunes jusqu'à 20 ans révolus | 5 semaines; |
| b) personnes de plus de 50 ans | 5 semaines; |
| c) autres personnes | 4 semaines. |

²Pour les années qui ne sont pas complètes, le droit aux vacances est accordé prorata temporis au cours de l'année correspondante.

³L'employeur décide du moment des vacances. Il sera tenu compte des désirs de l'employé, pour autant que cela soit compatible avec les intérêts de l'exploitation ou du service de maison. Les vacances peuvent être réparties d'un commun accord. Toutefois, deux semaines par année doivent être prises d'une manière continue.

Congés
extraordinaires

Art. 11 Lors des événements ci-après, l'employé a droit aux congés suivants, sans que ceux-ci lui soient comptés comme jours de congés hebdomadaires ou de vacances:

- | | |
|---------|---|
| 3 jours | mariage de l'employé, décès du conjoint, décès d'un enfant ou d'un parent; |
| 2 jours | accouchement de l'épouse; |
| 1 jour | déménagement (une fois par année de service); |
| 1 jour | baptême et mariage d'un enfant, décès de frères et sœurs, de beaux-parents, de belles-sœurs et de beaux-frères. |

Remplacement
pour la nourriture
et le logement

Art. 12 Si l'employé a droit à la nourriture et au logement, ledit droit est également valable durant les vacances, le congé hebdomadaire et extraordinaire. Si la nourriture n'est pas requise, l'employé a droit à une indemnité correspondante, selon les taux de l'AVS.

V. Salaire

Genre et montant
du salaire

Art. 13⁴⁾ ¹Le salaire brut mensuel minimum s'élève à 3.000 francs pour les employés non qualifiés et à 3.300 francs pour les employés détenteurs d'un CFC.

²Le salaire est adapté annuellement, au 1^{er} janvier, selon l'accord des partenaires sociaux ou, à défaut, selon la directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse éditée par l'Union Suisse des Paysans et la Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles ou, à défaut, à l'indice des prix à la consommation (IPC).

^{2bis} Les partenaires sociaux communiquent au Conseil d'Etat le résultat des négociations au plus tard le 31 janvier de l'année concernée.

³Si l'employé vit dans le ménage de l'employeur, la nourriture et le logement sont parties intégrantes du salaire. La nourriture et le logis sont pris en compte selon les taux de l'AVS.

⁴Lors de la fixation du salaire, les allocations de famille et pour enfants ne sont pas prises en considération. Elles sont versées intégralement à l'employé, sans aucune déduction.

Versement du
salaire

Art. 14 ¹Le salaire, y compris les allocations, doit être versé le 28 de chaque fin de mois.

²L'employeur doit remettre à l'employé un décompte de salaire au plus tard lors de son versement. Le décompte doit faire état des déductions et suppléments. Le décompte de salaire doit également informer sur les heures supplémentaires, les jours de congé et les vacances déjà prises.

Salaire en cas
d'empêchement
de travailler

Art. 15 ¹Si les rapports de travail sont prévus pour une durée supérieure à trois mois ou qu'ils durent plus de trois mois et si l'employé est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part et pour des raisons inhérentes à sa personne, telles que la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une fonction publique, il a droit au salaire en espèces et en nature. Le droit est de:

- | | |
|--|---------|
| a) 1 ^{re} et 2 ^e années de service | 1 mois; |
| b) 3 ^e à 5 ^e années de service | 2 mois; |
| c) 6 ^e à 10 ^e années de service | 3 mois; |
| d) dès la 11 ^e année de service | 4 mois |

²En cas de grossesse et d'accouchement, l'obligation de verser le salaire est valable selon les mêmes normes.

³L'indemnité de perte de salaire de l'assurance de perte de gain, qui est financée au moins à raison de la moitié par l'employeur, revient à l'employé. Dans ce cas, le salaire n'est pas versé.

⁴⁾ Teneur selon A du 21 décembre 2005 (FO 2005 N° 100)

Prime
d'ancienneté

Art. 16 ¹L'employé a droit aux primes d'ancienneté suivantes, après:

5 années de service	à un cinquième d'un salaire mensuel;
10 années de service	à un tiers d'un salaire mensuel;
15 années de service	à la moitié d'un salaire mensuel;
20 années de service	aux trois-quarts d'un salaire mensuel;
25 années de service	à un salaire mensuel.

²Si l'employé désire profiter de la prime d'ancienneté entièrement ou partiellement sous forme de vacances, il le communique à l'employeur suffisamment tôt. Une prime d'ancienneté d'un mois donne droit à quatre semaines de vacances. Une prime d'ancienneté de moins d'un mois donne droit à des vacances au prorata.

VI. Assurances, sécurité du travail et hygiène du travail

Assurances
sociales

Art. 17 L'employé doit être assuré auprès des assurances sociales officielles (AVS, AI, APG, etc.). L'employeur est tenu de prendre en charge la moitié des primes, ainsi que la totalité de la prime pour les allocations familiales.

Prévoyance
professionnelle

Art. 18 L'employeur doit assurer l'employé auprès d'une caisse de pensions conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité. L'employeur doit prendre en charge au minimum la moitié des primes.

Assurance-
accidents

Art. 19 L'employé doit être assuré conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les primes pour l'assurance des accidents professionnels doivent être prises en charge par l'employeur. Les primes pour l'assurance des accidents non professionnels peuvent être déduites du salaire de l'employé.

Maladie

Art. 20 ¹L'assurance obligatoire des soins est régie par la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal), du 18 mars 1994, et ses dispositions d'exécution fédérales et cantonales. L'employeur s'assure que l'employé est assuré à ses propres frais pour les soins médicaux et pharmaceutiques.

²L'employeur est tenu d'assurer la perte de salaire en cas de maladie pour une indemnité journalière de 80% du salaire brut après un délai d'attente de 30 jours et pour une durée (avec déduction du délai d'attente) de 720 jours en l'espace de 900 jours civils. L'employeur est tenu de prendre en charge au moins la moitié des primes.

Responsabilité
civile privée

Art. 21 L'employé est invité à conclure à ses propres frais une assurance de responsabilité civile.

Annonce des
incapacités de
travail

Art. 22 L'employé est tenu d'annoncer à l'employeur, sans délai, une éventuelle incapacité de travail. Si elle dure plus de trois jours de travail, l'employé est tenu de présenter de sa propre initiative un certificat médical.

Protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent, protection des jeunes, sécurité du travail et hygiène du travail

Art. 23 ¹Les dispositions pour la protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent selon la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964, sont applicables.

²Les dispositions de ladite loi sur le travail sur l'âge minimum sont applicables.

³L'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées pour garantir la sécurité du travail et l'hygiène du travail, les accidents et la prévention contre les dommages pouvant mettre en danger la santé et la vie des employés. L'employé est tenu de respecter ces mesures et de les soutenir.

⁴L'employeur est tenu de respecter les dispositions des directives relatives à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail CFST 6508. Il est recommandé à l'employeur d'adhérer à la solution de la branche de l'Union suisse des paysans.

VII. Indemnité de départ

Montant de l'indemnité

Art. 24 ¹En cas de départ, l'employé âgé de 50 ans et plus, après 20 ans ou plus de service, a droit à l'indemnité suivante:

20 à 25 années de service:	2 salaires mensuels;
26 à 30 années de service:	3 salaires mensuels;
31 à 35 années de service:	4 salaires mensuels;
36 à 40 années de service:	5 salaires mensuels;
plus de 40 années de service:	6 salaires mensuels.

²Si l'employé touche des prestations d'une institution de prévoyance professionnelle, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité de départ, pour autant que les prestations aient été financées par l'employeur (contributions de l'employeur).

³Pour les prestations de remplacement, ce sont les dispositions de l'article 339d du CO qui sont applicables.

VIII. Procédure civile

Litiges

Art. 25⁵⁾ ¹Les litiges résultant des rapports de travail sont portés devant le Tribunal civil.

²La procédure est régie par le code de procédure civile (CPC), du 19 décembre 2008⁶⁾.

IX. Dispositions transitoires et finales

Salaire versé en 2003

Art. 26 En 2003, en dérogation de la disposition de l'article 13, alinéa 1, le salaire brut mensuel minimum pour un employé non qualifié en première année d'emploi se monte à 2.925 francs.

Remise du contrat-type de travail

Art. 27 L'employeur doit remettre à chaque employé un exemplaire du contrat-type de travail. Il en va de même lors de chaque modification du contrat-type de travail ou encore en cas de modification des rapports de travail relevant des dispositions du CO.

⁵⁾ Teneur selon A du 22 décembre 2010 (FO 2010 N° 51) avec effet au 1^{er} janvier 2011

⁶⁾ RS 272

Entrée en vigueur **Art. 28**⁷⁾ ¹L'arrêté concernant le contrat-type de travail pour l'agriculture, du 16 janvier 1985⁸⁾, est abrogé.

²Le Département du développement territorial et de l'environnement est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

³L'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2003.

⁷⁾ La désignation du département a été adaptée en application de l'article 12 de l'A fixant les attributions et l'organisation des départements et de la chancellerie d'Etat, du 26 juillet 2013 (FO 2013 N° 31), avec effet au 1^{er} août 2013.

⁸⁾ RLN X 469