

Arrêté

du 26 septembre 1988

établissant le contrat-type de travail dans l'agriculture

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg

Vu le code des obligations (CO art. 359 à 362) ;

Vu la loi fédérale du 3 octobre 1951 sur l'amélioration de l'agriculture et le maintien de la population paysanne (loi sur l'agriculture, art. 98) ;

Vu la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA) ;

Vu la loi fédérale du 23 juin 1983 sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) ;

Vu la demande de l'Union des paysans fribourgeois et de l'Union fribourgeoise des employés agricoles ;

Sur la proposition de la Direction de l'intérieur et de l'agriculture,

Arrête :

Art. 1 Champ d'application

¹ Le contrat-type règle les rapports de travail entre employée, employé (ci-après : employé), occupé à titre principal dans une exploitation ou un ménage agricole, et leur employeur.

² Il est applicable également à la main d'œuvre agricole étrangère et aux personnes liées par un contrat d'apprentissage, pour autant que des dispositions ou conventions impératives n'y dérogent pas.

³ Les articles 4 à 9 du contrat-type ne sont applicables au personnel d'alpage et aux personnes occupées à titre temporaire que moyennant l'accord écrit des parties. Les autres dispositions sont impératives.

Art. 2 Dérogations

Une dérogation aux dispositions du présent contrat est admissible, pour autant que le code des obligations l'autorise et que l'accord des parties soit donné en la forme écrite.

Art. 3 Temps d'essai

¹ Les deux premières semaines de travail sont considérées comme un temps d'essai.

² Pour les apprentis, le temps d'essai peut être porté à quatre semaines.

Art. 4 Résiliation

¹ Les rapports de travail peuvent être résiliés par écrit, de part et d'autre, comme il suit :

- a) durant le temps d'essai, moyennant un avis de dénonciation donné, au moins trois jours à l'avance ;
- b) durant la première année de service, par dénonciation donnée un mois à l'avance pour la fin d'un mois ;
- c) après un an et jusqu'à la neuvième année de service, par dénonciation donnée deux mois à l'avance pour la fin d'un mois ;
- d) dès la dixième année de service, par dénonciation donnée trois mois à l'avance pour la fin d'un mois.

² Le droit de l'employé d'occuper le logis mis à sa disposition par l'employeur prend fin en même temps que le contrat de travail.

³ Les dispositions des articles 336c à 336g CO sont applicables.

Art. 5 Occupation

L'employé est occupé conformément à sa formation, à ses aptitudes et aux conditions de son engagement.

Art. 6 Formation

Dans toute la mesure du possible, l'employeur donne à l'employé l'occasion de suivre des cours et d'assister à des exposés utiles à la profession et à la formation continue.

Art. 7 Durée du travail

¹ La durée hebdomadaire maximale du travail est de :

- a) cinquante-cinq heures, lorsque l'employé a la charge de garder du bétail ;
- b) cinquante-deux heures et demie en moyenne, lorsque l'employé n'a pas une telle charge et bénéficie d'un contrat à l'année ;
- c) cinquante-cinq heures, lorsque l'employé n'a pas une telle charge et dispose d'un contrat dont la durée est inférieure à un an.

² En règle générale, la durée journalière de travail ne dépasse pas onze heures pendant les mois de mai à septembre et dix heures les autres mois.

³ En cas de nécessité, l'employé est tenu d'accomplir les heures supplémentaires qu'on peut attendre de lui. Les heures supplémentaires sont compensées par des congés, des vacances, ou rémunérées avec un supplément de 25 %. Elles sont compensées dans le courant de l'année ou payées à la fin de chaque mois.

⁴ L'employé âgé de moins de dix-huit ans jouit, chaque jour, d'un temps de repos de douze heures au moins.

Art. 8 Congé hebdomadaire

L'employé a droit à un jour et demi de congé par semaine. Une fois par mois au moins, dans toute la mesure possible, le congé doit inclure un dimanche.

Art. 9 Congés spéciaux

Les faits suivants donnent droit à des congés sans réduction de salaire, de vacances ou de jours de repos :

- | | |
|--|---------|
| a) mariage, décès du conjoint, d'un proche parent en ligne ascendante ou descendante, d'un enfant d'un autre lit | 3 jours |
| b) accouchement de l'épouse, déménagement | 2 jours |
| c) baptême d'un enfant, mariage d'un enfant ou d'un enfant d'un autre lit, décès de frère ou sœur, beau-père ou belle-mère, beau-frère ou belle-sœur | 1 jour |

Art. 10 Vacances

¹ Tout employé a droit à quatre semaines de vacances annuelles.

² Les jeunes jusqu'à l'âge de vingt ans, et les employés de plus de cinquante ans ayant accompli six ans de service, ont droit à cinq semaines de vacances par an.

³ Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée du travail, lorsque l'année de service n'est pas complète, au début ou à la fin des rapports de travail.

⁴ Le salaire en espèces et, si l'employé est nourri et logé par l'employeur, une indemnité d'entretien sont versés pendant les vacances. L'indemnité est fondée sur la réglementation du salaire en nature prévue par l'AVS ou sur une convention entre les parties.

⁵ L'employeur fixe la date des vacances, en tenant compte du désir de l'employé dans toute la mesure compatible avec les intérêts de l'exploitation ou du ménage.

Art. 11 Salaire

¹ L'employeur verse à l'employé un salaire convenu ou le salaire usuel.

² Le salaire correspond au champ d'activité, à la formation et aux aptitudes de l'employé. Il est reconsidéré au moins une fois par an, adapté aux prestations et aux années de service de l'employé.

³ Lorsque l'employé vit dans le ménage de l'employeur, le logis et la pension font partie du salaire.

⁴ Les allocations familiales et les allocations pour enfants sont versées sans déduction. Il n'en est pas tenu compte pour déterminer le montant du salaire, de même que l'entretien du linge.

Art. 12 Versement d'un salaire et retenues

¹ Le salaire en espèces, y compris les prestations sociales et la somme éventuellement due pour les heures supplémentaires effectuées, est versé au plus tard à la fin de chaque mois.

² Le quart d'un salaire mensuel (en espèces et en nature) peut être retenu en garantie de créances de l'employeur nées des rapports de travail. Lorsque l'employeur doit acquitter d'autres frais (taxes ou frais de voyage), la retenue peut s'élever à la moitié d'un salaire mensuel.

Art. 13 Salaire lors d'incapacité de travail

L'employé empêché de travailler pour des raisons personnelles et sans faute de sa part (maladie, accident, grossesse, accouchement, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, etc.) a droit, au cours de douze mois, à la totalité de son salaire durant un mois pendant la première année de service. Chaque année nouvelle de service donne droit à une semaine de salaire supplémentaire. Le supplément, toutefois, ne dépasse pas quatre mois de salaire.

Art. 14 Assurance-accident et prévoyance professionnelle

Les dispositions d'exécution fédérales et cantonales de la LAA et de la LPP sont applicables en ce qui concerne l'assurance contre les accidents et la prévoyance professionnelle.

Art. 15 Assurance-maladie

¹ L'employeur veille à ce que l'employé soit assuré contre les conséquences économiques de la maladie. Le choix de la caisse-maladie est opéré d'entente entre les parties. S'il n'y a pas d'entente, le choix est effectué par l'employeur.

² Les prestations minimales suivantes doivent être assurées :

- a) ...
- b) ...
- c) dès le trente et unième jour d'incapacité de travail attestée par un médecin, une indemnité journalière s'élevant à 80 % du salaire en espèces et en nature fixé au début de l'affiliation à la caisse-maladie, l'indemnité étant adaptée, au moins tous les deux ans à l'évolution du salaire.

³ Les primes d'assurance pour une incapacité de travail attestée par un médecin sont supportées à raison de 50 % par chacune des parties.

⁴ L'employeur est en droit de déduire l'indemnité journalière versée par l'assureur tant qu'il paie le salaire de son employé.

Art. 16 Indemnité de départ

S'il n'est pas au bénéfice de prestations d'assurance au moins analogues à celles de l'assurance-vieillesse ou invalidité, l'employé âgé de cinquante ans au moins et ayant fait vingt années de service ou plus reçoit une indemnité à la fin des rapports de travail, selon le barème suivant :

- | | |
|---|---------------------|
| a) de vingt à vingt-cinq ans de service | 2 salaires mensuels |
| b) de vingt-six à trente ans de service | 3 salaires mensuels |
| c) de trente et un à trente-cinq ans de service | 4 salaires mensuels |
| d) de trente-six à quarante ans de service | 5 salaires mensuels |
| e) après plus de quarante ans de service | 6 salaires mensuels |

Art. 17 Différends

Les différends sont réglés conformément à la législation sur la juridiction des prud'hommes.

Art. 18 Droit

Les dispositions non impératives du CO sont applicables à toutes les difficultés que ne régirait pas le contrat-type.

Art. 19

¹ Lors de l'engagement, l'employeur remet à chaque employé un exemplaire du contrat-type de travail dans l'agriculture.

² Par ailleurs, il l'informe de toutes les modifications qui pourraient y être apportées, ainsi que de celles du CO qui présenteraient un intérêt pour lui.

Art. 20 Abrogation

Cet arrêté abroge le contrat-type de travail dans l'agriculture du 7 mai 1973.

Art. 21 Entrée en vigueur

¹ Il entre en vigueur le 1^{er} octobre 1988.

² Il est publié dans la Feuille officielle, inséré dans le Bulletin des lois et imprimé en livrets.