

Aide-mémoire concernant les dispositions légales applicables aux contrats d'apprentissage agricole dans le canton de Berne

En complément du contrat-type de travail pour l'agriculture (CTT) du canton de Berne, du contrat d'apprentissage et de l'annexe audit contrat avec les dispositions légales pour les professions agriculteur/trice CFC et agroraticien/ne AFP.

Durée du travail

La durée annuelle du travail est de 2750 heures (le petit-déjeuner, le dîner, les pauses du matin et de l'après-midi et le souper ne sont pas comptés dans la durée du travail). Ces 2750 heures réparties sur 52 semaines donnent une durée hebdomadaire de travail moyenne d'environ 53 heures.

La répartition de la durée annuelle du travail incombe au formateur/à la formatrice, mais doit au moins être communiquée de façon approximative (jours de travail, jours de congé, vacances) à l'apprenti(e) lors de la conclusion du contrat d'apprentissage. Le principe suivant doit être respecté : le dépassement d'une durée du travail quotidienne de 10 heures est toléré dans des cas exceptionnels, à condition qu'il ne mette pas en danger la santé de l'apprenti(e).

Pendant la durée du rapport de travail, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre supplémentaire (pas de paiement possible). La compensation doit être effectuée dans les trois mois. Des dimanches peuvent, par exemple, être aussi utilisés pour la compensation.

Durant la 3^e année d'apprentissage, 5 heures de travail supplémentaires (comme remplacement le week-end ou en dehors des blocs de formation) doivent être fournies sur l'exploitation d'apprentissage pour chaque semaine de bloc de formation. Les apprenti(e)s de 3^e année ne doivent pas être appelés à travailler lors des journées de cours (avant ou après l'école) durant les semaines de blocs de formation.

Congés

L'apprenti(e) doit bénéficier d'une journée et demie de congé par semaine de travail. Les jours de congé doivent être planifiés de façon régulière. Il est recommandé d'accorder trois jours de congé pour deux semaines de travail. Le travail doit être limité au minimum nécessaire durant les dimanches et les jours fériés.

Si la règle des 4 heures est appliquée aux dimanches (art. 20, al. 2 CTT), il y a lieu de l'indiquer dans le contrat d'apprentissage, au point 8 concernant la durée du travail (règle spéciale). La planification des jours de congé doit être adaptée en conséquence, par exemple 2,5 jours de congé toutes les deux semaines.

Vacances

L'apprenti(e) a droit à cinq semaines de vacances payées jusqu'à sa 20^e année ; les apprentis plus âgés ont droit à quatre semaines. Si l'apprenti(e) fête ses 20 ans au cours d'une année d'apprentissage, il lui est accordé, au prorata de la durée effective, 5 semaines de vacances jusqu'à son anniversaire et 4 semaines pour la période restante. L'apprenti(e) doit pouvoir prendre au moins deux semaines de vacances sans interruption. Avec son accord, le solde des vacances peut aussi lui être accordé par journées.

Les jours fériés officiels (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 et le 26 décembre) qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et sont compensés par un jour de congé supplémentaire (art. 20, al. 3 CTT).

Le service militaire, le service civil, le congé maternité, les absences dues à l'accident et à la maladie ne constituent pas des vacances.

École et cours

Durant la 3^e année d'apprentissage, l'apprenti(e) doit choisir au minimum 3 branches à option. Si une 4^e ou une 5^e branche est choisie, l'exploitation d'apprentissage n'est pas tenue de les comptabiliser comme temps de travail.

Si la fréquentation des cours à option en dehors des blocs de formation (journées ou semaines de cours) provoque des trous dans le plan horaire du bloc de cours, la branche à option en dehors du bloc de cours peut être utilisée comme compensation des heures supplémentaires. Les heures de temps libre dans le bloc ou la journée de cours comptent comme temps de travail à fournir. Pour des questions de temps, il est souvent plus judicieux pour l'apprenti(e) d'utiliser ces heures pour son propre compte plutôt que pour se déplacer de l'école à l'exploitation d'apprentissage. La durée du travail manquante est compensée comme décrit ci-dessus.

Si l'apprenti(e) qui suit une deuxième formation professionnelle ne fréquente pas une classe spéciale deuxième formation (ZWAL – p. ex. modèle scolaire var. 2a/b ou classe Oberland bernois), l'enseignement de culture générale et le sport sont intégrés dans le plan horaire. L'apprenti(e) disposant librement du temps prévu pour les 160 leçons concernées, celles-ci peuvent être comptées comme compensation des heures supplémentaires.

La semaine de projet étant facultative (cours facultatif et non cours à option), elle n'est pas comptabilisée dans le temps de travail.

Les cours comptent comme temps de travail. Une journée d'école complète est comptée comme une journée de travail moyenne de 9,5 heures.

Le formateur/la formatrice doit faire en sorte que l'apprenti(e) puisse suivre les cours définis par le Conseil d'école (surveillance de l'apprentissage) qui servent à sa formation professionnelle, sans réduction du salaire. Les cours de rattrapage ou d'appui sont pris en compte pour moitié comme temps de travail et pour moitié comme temps libre.

Couverture d'assurance

Le formateur/la formatrice prend toutes les mesures requises pour la protection de l'apprenti(e).

Le formateur/la formatrice est tenu(e) de conclure une assurance en vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et du contrat-type de travail pour l'agriculture (CTT) du canton de Berne. Il/Elle porte la responsabilité du défaut ou de l'insuffisance de la couverture d'assurance en vertu des dispositions légales.

Les prestations dues en cas d'accident professionnel ou non professionnel et de maladie professionnelle sont définies dans la LAA et sont obligatoires. Les prestations de l'assurance-maladie (en vertu du CTT) doivent comprendre à titre complémentaire une indemnité journalière correspondant à 80 % du salaire en espèces et du salaire en nature, versée durant 720 jours au moins sur une période de 900 jours.

L'obligation de la poursuite du versement du salaire s'applique pendant quatre semaines au cours de la première année d'apprentissage, puis pendant une semaine supplémentaire par année. En cas de maladie ou d'accident de l'apprenti(e), l'indemnité journalière versée par la caisse-maladie ou l'assurance-accidents est déduite du salaire à verser. En cas d'hospitalisation, il n'y a pas de droit à l'indemnisation des frais de pension.

Les primes sont prises en charge comme suit :

- la prime pour la couverture des accidents professionnels et des maladies professionnelles et la moitié de la prime de l'assurance indemnité journalière sont à la charge du maître d'apprentissage ;
- la prime pour la couverture des accidents non professionnels, la prime d'assurance-maladie et la moitié de la prime de l'assurance indemnité journalière sont à la charge de l'apprenti(e).

La franchise et la quote-part de l'assurance obligatoire des soins sont à la charge de l'apprenti(e).

Si l'exploitation familiale est reconnue comme exploitation formatrice, l'apprenti(e) peut éventuellement y effectuer une partie de son apprentissage. Les membres de la famille qui y travaillent ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire selon la LAA et la LPP. Les dispositions du CTT ne leur sont pas non plus applicables. Cela ne vaut cependant pas pour l'apprenti(e) issu(e) du cercle familial qui effectue une partie de son apprentissage dans l'exploitation. En vertu du droit en vigueur et du contrat d'apprentissage, il/elle doit être assuré(e) pendant la durée de sa formation au même titre que des apprenti(e)s ne faisant pas partie de la famille.

Liste des salaires bruts pour les apprentis dans l'agriculture

Valable à partir du 1^{er} août 2010

Salaires bruts pour les apprenti(e)s agriculteur/trice CFC et agropraticien/ne AFP

	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année
16 ans (né/e en 2004)	Fr. 1180.– à 1260.–	Fr. 1330.– à 1410.–	
17 ans (né/e en 2003)	Fr. 1230.– à 1310.–	Fr. 1380.– à 1460.–	Fr. 1180.– à 1330.–
18 ans (né/e en 2002)	Fr. 1280.– à 1360.–	Fr. 1430.– à 1510.–	Fr. 1230.– à 1380.–
19 ans (né/e en 2001)	Fr. 1330.– à 1410.–	Fr. 1480.– à 1560.–	Fr. 1280.– à 1430.–
20 ans (né/e en 2000)	Fr. 1380.– à 1460.–	Fr. 1530.– à 1610.–	Fr. 1330.– à 1580.–

Pour les apprenti(e)s âgés de 21 ans et plus, le salaire brut augmente par tranches de Fr. 50.– par année d'âge (p. ex., l'apprenti(e) qui a 21 ans en 2^e année d'apprentissage perçoit un salaire brut entre Fr. 1580.– et Fr. 1660.–). Le salaire brut s'élève au maximum à Fr. 1750.–

Exceptionnellement, le salaire en espèces versé à l'apprenti(e) peut être adapté d'entente avec l'autorité de surveillance en cas de frais de prise en charge supérieurs à la moyenne. Lors de la fixation du salaire brut, il est possible de renoncer entièrement au versement d'un salaire en espèces lorsque l'apprenti(e) est bénéficiaire de prestations sociales. Dans ce cas, l'apprenti(e) ou son représentant légal doit en faire mention (par ex. rente AI). (Les salaires bruts s'entendent à titre de recommandations salariales prévisionnelles, sous réserve de modifications.)

Le montant du **salaire en nature** est évalué à Fr. 990.– par mois.

Il se compose de	par jour	par mois	par an
Petit-déjeuner	Fr. 3.50	Fr. 105.--	Fr. 1 260.--
Dîner	Fr. 10.--	Fr. 300.--	Fr. 3 600.--
Souper	Fr. 8.--	Fr. 240.--	Fr. 2 880.--
Logis	Fr. 11.50	Fr. 345.--	Fr. 4 140.--
Total	Fr. 33.--	Fr. 990.--	Fr. 11 880.--

Sont considérés comme salaire en nature tous les repas pris sur place. Si un logis est à la disposition de l'apprenti(e), celui-ci est compté pour toute la durée de la période d'apprentissage, même s'il n'a pas été occupé temporairement. En cas de résiliation du contrat, le salaire est versé au prorata du temps de travail accompli.

Décompte de salaire

En vertu de l'art. 29, al. 2 du Contrat-type de travail pour l'agriculture (CTT), l'employeur doit remettre à l'apprenti(e), au plus tard lors du versement du salaire, un décompte écrit comprenant les indications suivantes :

- le salaire mensuel avec toutes les déductions et suppléments ;
- les heures supplémentaires fournies et compensées ;
- les jours de vacances et les jours de congé pris.

Indications pour l'établissement manuel du décompte de salaire

Pour les vacances contractuelles et les jours de congé, le maître d'apprentissage verse une indemnité de pension de Fr. 21.50 par jour pour compenser la rémunération en nature non fournie. L'indemnité est répartie sur douze mois : 35 jours de vacances plus 70,5 jours de congé = 105,5 jours à Fr. 21.50, soit Fr. 189.- / mois. Les repas pris à l'extérieur ne sont pas compensés, à moins que l'apprenti(e) ne soit contraint de manger ailleurs par les circonstances (journées à l'école professionnelle, cours interentreprises).

La moitié des cotisations AVS, AI et AC sont à la charge de l'apprenti(e). Les montants correspondants sont prélevés sur le salaire en espèces et le salaire en nature. L'obligation de cotiser prend effet au 1^{er} janvier de l'année qui suit celle où l'apprenti(e) a atteint l'âge de 17 ans. Déductions :

- ½ de la cotisation AVS, AI, AC = 6,375 %
- Prime accident non professionnel = 1,681 % (Uniquement valable pour l'assurance globale Agrisano ; pour les autres compagnies d'assurance demander le taux de prime.)
- ½ prime indemnité journalière maladie = voir certificat d'assurance
- L'affiliation à une caisse de pension est obligatoire à partir d'un salaire mensuel de Fr. 1777.50. L'obligation de cotiser prend effet au 1^{er} janvier de l'année qui suit celle où l'apprenti a atteint l'âge de 17 ans. Le formateur/la formatrice s'acquitte de la moitié de la cotisation.

Indications pour le décompte de salaire établi avec le programme BEFRI

Avec le programme de calcul des salaires BEFRI, plus aucune correction du salaire en nature n'est nécessaire. Le salaire en espèces est automatiquement calculé par mois si l'agenda est entièrement rempli. Les autres déductions salariales sont aussi automatiquement intégrées, dès que les données concernant l'apprenti(e) sont indiquées sur la première page. Le programme de calcul des salaires est téléchargeable gratuitement et permet l'établissement d'un décompte de salaire mensuel détaillé.

Informations, questions, problèmes

La réussite d'une formation professionnelle est exigeante et tout ne se passe pas toujours sans accroc. En cas de problème durant la formation, il convient de chercher de l'aide sans attendre. La discussion permet de résoudre les problèmes et de dissiper les malentendus.

En pareil cas, le premier interlocuteur d'un(e) apprenti(e) devrait être le formateur/la formatrice (les parents doivent être associés si l'apprenti(e) est mineure(e)). Le second interlocuteur est le maître/la maîtresse de classe. S'il reste des questions sans réponses ou en cas de conflit, l'apprenti(e) ou le formateur/la formatrice s'adressera à l'instance de surveillance de l'apprentissage auprès de Berner Bauern Verband.

Toute modification ou toute résiliation anticipée du contrat d'apprentissage doit être communiquée à l'instance de surveillance des apprentissages agricoles.

Publié par :



*Conseil d'école pour la formation
en agriculture et en économie familiale rurale
et la vulgarisation agricole*

Valable à partir d'août 2020