

MAIN-D'ŒUVRE (1/2)

# Des directives pour gérer le personnel

Sarah Deillon

**Lorsque l'on engage un employé, on se trouve confronté à toutes sortes de directives et de la paperasse à remplir. Il y a autant de situations différentes que de travailleurs, pas facile de «faire juste».**

Entre un patron et son employé, il y a un rapport de travail, des liens peut-être amicaux ou au contraire tendus, mais il y a surtout le code des obligations, le contrat type pour l'agriculture (CTT) et le contrat de travail, ainsi que quelques autres directives cantonales. Pas facile de s'y retrouver! C'est pourquoi Prométerre propose, presque chaque année, deux jours de cours de «gestion de la main-d'œuvre». Ils ont eu lieu le 28 mars et le 9 avril derniers. L'occasion de rappeler que c'est le contrat type pour l'agriculture (CTT), propre à chaque canton qui définit les rapports de travail entre l'employeur et l'employé, à défaut d'une clause écrite contraire. En exemple, le modèle vaudois qui définit la durée des vacances ou du temps d'essai, les termes de résiliation du contrat, les heures supplémentaires, les congés et fériés, le salaire et quelques notions en relation aux assurances à contracter. Il y est aussi question d'accomplir soigneusement son travail, de ne pas porter préjudice à l'exploit-

tation, de soigner correctement son employé, etc. Le CTT ne s'applique pas aux membres de la famille.

Le contrat de travail individuel, établi entre les deux parties, précise certains points du CTT. Si ce dernier parle du salaire minimum, le contrat de travail stipule quant à lui le montant définitif. «Un contrat de travail existe dès qu'une prestation de travail fait l'objet d'une rémunération, que l'accord soit oral ou écrit», précise Lionel Gfeller, directeur de Terremploi, filiale de Prométerre. Le contrat de travail écrit est un bon outil pour mettre au clair les choses avant le début du travail. Il est un moyen de communication, pour l'employeur comme pour l'employé. Peuvent y figurer: la fonction du travailleur, la durée de l'engagement, l'horaire hebdomadaire, les congés, le temps d'essai et le délai de congé, le salaire, les allocations familiales, les vacances, etc. Selon les situations, il peut aussi y être fait mention de l'impôt à la source ou du permis de séjour.

## ■ Points délicats

Les rapports de travail sont souvent corrects mais nul n'est à l'abri de mauvaises surprises. Il est important de connaître quelques aspects relatifs à l'engagement de personnel.

**La durée hebdomadaire** de travail varie d'un canton à l'autre. Selon les circonstances, des heures supplémentaires peuvent être demandées. Elles doivent toutefois être redonnées sous forme de jours de congé ou payées majorées de 25%. Il faut respecter un congé



Le travailleur et son employeur ont des droits à faire valoir et des devoirs à respecter. S. DEILLON

d'un jour et demi par semaine. Les vacances non prises à la fin du rapport de service sont payées à raison de 8,33% du salaire brut (pour 4 semaines par an).

**La tenue d'un décompte** des heures est parfois obligatoire, il vaut la peine de le vérifier dans le contrat type de son canton. Vaud et Genève par exemple, mentionnent que cette tâche peut être effectuée par les employés. Il faut alors le noter clairement. Si les heures supplémentaires ne sont pas inscrites mais réclamées par le travailleur, le patron est responsable. Il faut être prudent avec des contrats aux horaires fluctuants selon la sai-

son. Si l'ouvrier part en cours d'année (après la période creuse), il n'est pas possible de lui redemander une partie de son salaire pour des heures non effectuées puisque le manque d'heures découle de la responsabilité de l'employeur.

**Le salaire** ne peut pas être inférieur au salaire minimum imposé par la branche. A l'exemple du canton de Vaud, une distinction est faite entre les employés avec CFC, avec AFP ou sans qualification. Puis entre les exploitations avec ou sans bétail et finalement selon la fidélité de l'employé (moins ou plus de deux ans dans l'entreprise). Pour certains travaux à effectuer, ce n'est plus

le contrat type pour l'agriculture qui fait foi mais les conventions collectives de la branche. En exemple: les ateliers mécaniques, les travaux de maçonnerie, le travail du bois. «L'agriculteur qui fait un brunch à la ferme avec du personnel extra-familial doit se conformer à la convention collective sur l'hôtellerie et la restauration», souligne Lionel Gfeller.

**Les dommages causés** intentionnellement ou par négligence grave sont la responsabilité du travailleur, en tenant compte du risque professionnel, du niveau d'instruction et des connaissances techniques. Et lorsque l'employé n'entre pas en service ou abandonne

son emploi abruptement, l'agriculteur lésé a le droit à une indemnité égale au quart du salaire brut mensuel.

**Les résiliations de contrat** se font en principe pour la fin d'un mois. Si la lettre part le 30 mais arrive le 1<sup>er</sup>, le congé intervient pour la fin du mois suivant. Lionel Gfeller incite les exploitants à établir des confirmations écrites ou à demander la présence de témoins, même si la rupture de contrat se passe en bons termes. «Vous avez un employé qui annonce son départ, vous validez oralement. Ensuite, il comprend qu'il sera pénalisé au niveau du chômage et revient en arrière en déclarant que vous vous êtes mal compris, qu'il ne voulait pas partir.» Si la majorité des employés sont de bonne foi, ce n'est pas le cas de tous... Il est possible de faire une résiliation immédiate pour de justes motifs mais ces derniers doivent être justifiés. Le directeur de Terremploi rend attentif à la durée des procédures pour des décisions finales souvent refusées. L'exploitant doit alors verser les indemnités de salaire, sans que le travail n'ait été effectué.

**Les cas de maladie** ou d'accident protègent les employés de la résiliation, de 30 jours la première année de travail, 90 entre deux et cinq ans et 180 après cinq ans. Chaque nouveau cas redonne trente jours. Certains en profitent. En exemple, un employé que l'on résilie le 25 du mois et qui devra quitter l'exploitation à la fin du mois suivant: avec une grippe et un arrêt de 6 jours, son départ est repoussé d'un mois.

## Accords sur la libre circulation des personnes (ALCP)

Quand on parle de main-d'œuvre indigène, il s'agit de Suisses ou d'étrangers en provenance de pays non soumis à un contingent. C'est-à-dire les pays de la Communauté européenne (UE-27) et les pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE). Ces travailleurs sont prioritaires sur les ressortissants des Etats tiers.

«Sinon, il faut pouvoir justifier notre choix. Un Chinois dans un restaurant chinois, cela s'explique, mais dans un champ moins facilement», illustre Lionel Gfeller. Généralement, le Service de l'emploi n'accorde pas de permis à l'agriculture pour les travail-

leurs des Etats tiers. Lorsque des employés UE 27 + AELE viennent pour une durée de travail inférieure à trois mois, leur présence doit être annoncée sur le site de l'Office des migrations. Pour une durée plus longue, il faut effectuer une demande de titre de séjour. On distingue les permis L (maximum 364 jours), B (maximum cinq ans), C (après cinq ou dix ans d'établissement en Suisse), G (autorisation frontalière), F (requérants d'asile) et N (admission à titre provisoire). Le frontalière a l'obligation de garder son domicile principal à l'étranger. Il est annoncé auprès de la commune de l'employeur. SD

## Loi sur le travail au noir (LTN)

L'organe de contrôle vérifie les titres de séjour, les cotisations aux assurances sociales et les soumissions à l'impôt à la source. Le Service de l'emploi transmet aux instances concernées: les emplois non déclarés de travailleurs bénéficiant de prestations d'assurances sociales ou privées (AC, AI) et les travaux exécutés par des indépendants ayant un lien de subordination avec l'employeur (faux indépendants). «Si je fais appel à un collègue pour s'occuper de mon bétail et qu'il travaille selon mes horaires de traite et en utilisant mes machines, il ne s'agit pas d'un indé-

pendant mais d'un salarié. Idem si un chauffeur professionnel effectue mes moissons avec ma batteuse», donne en exemple Lionel Gfeller qui met aussi en garde les détenteurs de volaille qui paient «à la bonne franquette» les personnes qui chargent les poulets (argent non déclaré souvent). Les sanctions peuvent être une exclusion des marchés publics, une diminution des paiements directs, une publication publique sur une liste de contrevenants. Les responsables d'entreprise sont tenus de collaborer et de fournir les documents et renseignements nécessaires. L'accès à l'exploitation leur est libre. SD

# Motiver les bons employés à rester

Nombreux exploitants soulignent la difficulté aujourd'hui de trouver des employés, et de bons employés. Pour une entreprise, l'enjeu est donc de rester attractive. Plusieurs aspects définissent le bien-être d'un travailleur. Avant tout, il faut que la proportion de travail soit correcte. Les heures supplémentaires sont parfois inévitables, mais elles doivent être supportables et rester des exceptions. Ensuite, il faut assumer les responsabilités. L'exploitant doit former son personnel, prévenir les dangers, et contrôler les qualifications afin que l'employé puisse évoluer dans un environnement de confiance.

yale», précise Didier Fattebert, de la Fédération rurale vaudoise. Une augmentation de salaire, par exemple, est gratifiante. «Il ne faut pas se caler tout le temps sur le minimum, pas gratter chaque centime»,



Roland Stoll

relève Lionel Gfeller. «D'ailleurs, si pour l'agriculteur, l'employé est synonyme de coût, il ne faut pas l'engager! Sinon, il va le sentir», ajoute Didier Fattebert.

L'image véhiculée par l'employeur est primordiale. «Les gens parlent entre eux. Pour avoir du bon personnel, il faut mettre un bon cadre: le former, lui donner des travaux intéressants, le responsabiliser, lui fournir des prestations en na-

ture de qualité», souligne Lionel Gfeller.

### Caractères différents

Il faut aussi cerner ses employés. Certains aiment les défis, d'autres préfèrent les travaux de routine. Le besoin d'aller de l'avant et de progresser n'est pas prédominant chez certains travailleurs. Il est encore important de soigner la communication et d'être à l'écoute. «On peut s'énerver tous les matins sur un employé qui arrive 5 minutes en retard ou on peut demander quelle en est la raison et essayer de trouver une alternative», commente Didier Fattebert. Chaque individu a un caractère différent, le patron doit en tenir compte dans sa façon de s'exprimer. «On peut déléguer de nombreux aspects techniques de son exploitation, mais pour la motivation de ses employés, l'employeur est seul responsable», conclut-il.

### Salaire déterminant

Maraîcher à Yverdon-les-Bains (VD), Roland Stoll appuie ces propos. «Il est effectivement devenu plus difficile de trouver des travailleurs, et il est aussi plus difficile de les garder! La main-d'œuvre peu qualifiée vient traditionnellement de l'étranger. D'abord du Portugal, plus récemment des pays de l'Est. Comme la situation de ces pays s'est améliorée depuis quelques années, le recrutement est plus compliqué.» Le maraîcher trouve une partie de ses employés grâce à ses collaborateurs actuels. Un processus qui présente des avantages: les anciens peuvent briefer les nouveaux. Il a également recours aux petites annonces sur internet.

Le Vaudois constate que le niveau de salaire a une influence sur la fidélité de ses travailleurs. «Ils sont nombreux à vouloir partir dans la construction car le secteur leur offre



Donner des tâches gratifiantes à son employé.

MARKUS BISIG

facilement 1000 francs de plus par mois. Je n'ai pas de solution à ce problème. Pour les bons employés, qui ont des capacités, nous adaptons les salaires, mais il leur faut cinq à six ans pour atteindre le niveau qu'ils auraient tout de suite dans la construction. Nous sommes de gros fournisseurs de main-d'œuvre des autres secteurs économiques», relève Roland Stoll. Faire appel à une agence de placement est une alterna-

tive intéressante pour recruter du personnel. Cela réduit, entre autres, les tâches administratives. Agrimpuls est active surtout en Suisse allemande et Terremploi en Suisse romande. De l'avis d'Agrimpuls, il est plus facile de trouver des employés pour les mandats courts, ainsi que dans les secteurs légumes et fruits qui nécessitent de nombreux employés en même temps et peu de connaissances de la langue. SD - EF

## MAIN-D'ŒUVRE (2/2)

## Remplir les documents correctement

Sarah Deillon

**L'engagement d'un collaborateur ne se fait pas sans passer par quelques étapes administratives, déjà avant son arrivée sur la ferme. Tour d'horizon des diverses formalités.**

■ **Avant l'arrivée des travailleurs**

Depuis l'année dernière, il est obligatoire d'annoncer les postes vacants. L'agriculture n'est pas exemptée de cette tâche et les sanctions en cas de non-respect de cette exigence sont lourdes, cela vaut donc la peine de faire la déclaration (lire ci-dessous).

Ensuite, il faut établir un contrat de travail. Cela peut se faire oralement, pour une courte durée d'engagement, mais un contrat écrit permet de se protéger de quelques imprévus (lire Agri du 19 avril 2019, page 3).

Avant le début de l'activité, il faut annoncer les travailleurs étrangers au Secrétariat d'Etat aux migrations ([www.etrangers.ch](http://www.etrangers.ch)) ou faire une demande de titre de séjour si la durée de l'engagement dépasse 90 jours.

■ **A l'arrivée des travailleurs**

En cas de séjour de plus de trois mois, l'employé doit se présenter au contrôle des habitants de sa nouvelle commune de domicile, avec une copie du contrat de travail, un passeport ou une pièce d'identité et trois photos. Un



*L'engagement de main-d'œuvre sur son exploitation ne se fait pas à la légère, notamment au niveau de la gestion administrative.*

S. DEILLON

contrat de bail peut aussi être demandé.

Au début des rapports de travail, l'employeur devrait présenter à son employé le contrat type de travail pour l'agriculture (CTT).

Selon la durée du contrat et le contexte cantonal, l'agriculteur est tenu d'annoncer son employé à l'AVS, à l'assurance accidents, à l'assurance perte de gain maladie, à la caisse de prévoyance professionnelle si la durée d'engagement prévue est supérieure à trois mois et aux allocations familiales. Concernant l'assurance maladie de base, l'employeur a une

responsabilité morale mais pas légale d'assurer son personnel. Il est toutefois souvent plus simple de le faire à sa place. Les frais d'assurance se déduisent du salaire et les franchises sont à la charge du travailleur. Pour les allocations familiales, Lionel Gfeller, directeur de Terrempro, une unité de Prométerre, insiste sur l'importance d'attendre la décision de la caisse avant de verser l'argent car il est possible que l'épouse touche des allocations dans un autre canton ou pays. «Il est plus facile de verser les allocations en retard que de

redemander l'argent versé en trop.»

Le patron doit encore faire les démarches auprès de l'administration cantonale des impôts. L'imposition à la source prévaut pour les travailleurs étrangers (hormis les permis C). Les impôts sont calculés et payés par l'employeur, le montant est déduit du salaire. Le barème d'impôt se calcule selon la situation familiale de l'employé et son canton de domicile. Attention aux différences entre les directives cantonales! Les organisateurs du cours «gestion de la main-d'œuvre» ont mis en

garde les exploitants de la prudence à avoir avec les impôts et notamment concernant la fiabilité des données fournies par les travailleurs. La situation salariale de l'épouse entraîne souvent des erreurs. Si cette dernière a une activité salariale dans son pays ou en Suisse, il faut utiliser le barème du double revenu.

■ **Pendant la durée d'engagement**

Une fois que le travailleur a pris ses fonctions, il ne faut pas oublier qu'il dispose de quelques droits, notamment un droit aux vacances ou aux indemnités de vacances. Le patron décide toutefois du moment où elles sont prises, tout en tenant compte dans la mesure du possible des souhaits du collaborateur.

L'établissement d'un décompte des heures est obligatoire dans quelques cantons. Les heures effectuées, les heures supplémentaires, de même que les absences doivent être notifiées.

Le patron a l'obligation d'établir des décomptes de salaire, au moins chaque fois que le décompte change. Entre employés du cadre familial, employés étrangers, suisses, mariés ou non, avec enfants ou non, payés à l'heure ou au mois, les variantes pour remplir ces décomptes ne manquent pas et rendent la tâche très complexe (voir le tableau). Et la situation se complique encore en cas de maladie ou d'accident. Pour un accident au 8 juin, il y a sur la fiche de salaire du mois: 8 jours de travail payés à 100%, 2 jours de délai d'attente à 80% (à la

charge de l'employeur) et encore des jours assurés selon les décomptes de l'assurance. Il faut ensuite savoir que les charges sociales ne sont pas calculées sur les indemnités journalières maladie ou accident. Ainsi, seuls les 10 premiers jours comptent pour les déductions. Exception pour la LPP qui est perçue normalement jusqu'à la libération des primes par l'assureur! Il faut encore penser que les allocations familiales sont versées seulement les trois premiers mois de l'arrêt de travail.

■ **Au départ des travailleurs**

A la fin des rapports de travail, l'employé doit signaler son départ au bureau communal des étrangers et le patron se charge de faire les annonces de sortie auprès des différentes caisses et assurances. L'agriculteur est tenu de rendre attentif son employé à l'échéance de la contraction des diverses assurances. Si besoin, l'employeur rédige encore une attestation pour le chômage et un certificat de travail.

■ **A la fin de l'année**

En fin d'année, il faut remplir les déclarations d'employeur AVS, LAA, LPP et des indemnités journalières pour pertes de gain maladie. Il ne faut pas oublier non plus le certificat de salaire qui est une obligation sitôt que l'on a du personnel suisse et étranger, y compris lors d'une imposition à la source! Ce dernier doit être transmis à l'employé et à l'administration cantonale des impôts par l'employeur.

**Un agriculteur engage plusieurs employés sur l'année, avec des durées de travail et des statuts sociaux différents. Présentation de quelques cas pour l'établissement des fiches de salaire.**

	Son père	Un employé avec CDI	Un employé avec CDD	Un chauffeur de batteuse
Statut d'employé	Collaborateur familial, retraité	Employé qualifié (CFC), célibataire	Permis L, marié 2 enfants	
Durée d'engagement	Permanent	Permanent	10 mois	175 heures sur 2 mois
Salaire brut	3500 fr.	4500 fr.	3482 fr. (salaire minimum vaudois), y compris nourriture et logement	25 fr. / heure + 8,33% pour les vacances non prises + 3,14% pour les jours fériés
Particularités dues au statut d'employé	Pas d'assurance chômage, pas de couverture accident, ni de perte de gain		Assuré maladie collective (dans son cas). Soumis à l'impôt à la source	
Spécificités sur le décompte de salaire	Uniquement l'AVS - AI - APG comme déductions de charges sociales. En tant que retraité, un montant mensuel de 1400 fr. n'est pas soumis à l'AVS.	Pas de spécificités. Déductions pour l'AVS - AI - APG, l'assurance chômage, l'assurance-accidents, les indemnités journalières maladies, la LPP.	Comptabiliser 990 fr. pour les prestations en nature (s'il est effectivement nourri et logé). Compter les allocations pour les enfants et le ménage. Déduire l'impôt à la source. Déduire les frais pour l'assurance maladie.	Ajouter au salaire brut les indemnités pour les vacances et les jours fériés. Pas de cotisation à la LPP pour une activité de 2 mois.

Il faut atteindre un salaire AVS minimum pour cotiser à la LPP. En 2019, il est de 1777,50 fr. /mois.

Impôt à la source: se calcule sur le revenu (salaire + montant pour nourriture et logement + allocations). Les charges sociales se calculent sur le salaire en espèce et en nature.

Les frais pour la nourriture et le logement doivent être comptabilisés dans le salaire brut pour en tenir compte dans les déductions des charges sociales mais il ne faut pas oublier de les déduire de nouveau en fin de calcul.

## C'est vous qui le dites

Quelles étaient vos attentes en suivant le cours et que vous a-t-il apporté?



**Anne Jordan**

Domaine du Gallien, Carrouge (VD)

«Mon mari, Aurélien, et moi avons repris l'exploitation en 2016 puis, petit à petit, la comptabilité et les ressources humaines. C'est donc tout nouveau pour moi! Je voulais m'assurer de faire les choses correctement. Si certains aspects sont très bien établis et clairs, comme les cotisations à la LPP, d'autres sont plus subtils: les vacances, les heures supplémentaires, les salaires, etc. Le cours était très intéressant et il m'a inspirée pour faire mes documents. A l'avenir, je vais notamment établir mes fiches de salaire en fonction de celle qui nous a été présentée. Nous engageons une personne à l'année et une dizaine de saisonniers, le cours m'a aussi confortée dans ma pratique. On ne fait pas tout faux!»

SD



**Laurence Curchod**

Dommartin (VD)

«Initialement, c'est ma belle-mère et une fiduciaire qui se chargeaient de la paperasse du domaine et j'ai souhaité reprendre cette tâche. Il y a beaucoup de spécificités, je voulais être sûre de faire juste. Suite au cours, je me sens plus responsable vis-à-vis de nos employés, notamment sur l'importance de les informer sur leurs droits et devoirs. Je me rends compte qu'il y a beaucoup de lacunes, pas uniquement de notre faute mais de par leurs connaissances. Nous avons un employé qui est là depuis de nombreuses années, je ne suis pas sûre qu'il comprenne les éléments du revenu, qu'il connaisse ses droits ou encore qu'il sache qu'il a le droit au chômage? Je vais prendre plus de temps pour régler les affaires du personnel.»

SD

# Des postes à annoncer aux ORP

En décembre 2017, le Conseil fédéral a décidé d'introduire, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018, l'obligation d'annoncer les postes vacants auprès des Offices régionaux de placement (ORP) lorsque le taux de chômage du genre de profession correspondant dépasse 8% (5% dès 2020).

Dans l'agriculture, les aides agricoles sont concernés (mais pas les aides maraîchers et les aides viticulteurs). Plus précisément, les auxiliaires agricoles, auxiliaires agricoles spécialisés, contremaîtres agricoles, domestiques agricoles, journaliers agricoles, ouvriers agricoles, trayeurs, valets de ferme et aides arboriculteurs. En effet, selon les chiffres pris en compte par le SECO, le taux de chômage dans la branche atteint 9%. Un chiffre toutefois sujet à discussions au sein de la branche. «En Valais, par

exemple, de nombreuses personnes actives sont occupées de manière saisonnière. Or le SECO prend pour référence l'effectif au 31 décembre, qui n'est pas le plus pertinent dans l'agriculture. Il me paraît illogique de calculer un taux de chômage sans connaître précisément le nombre d'actifs agricoles», indique Pierre-Yves Felley, directeur de la chambre d'agriculture. «Il est en général difficile de recruter du personnel dans l'agriculture. Cela me surprendrait qu'il y ait plus de 8% de chômeurs dans la branche», analyse pour sa part Lionel Gfeller, directeur de Terremploi, actif dans le canton de Vaud.

### Impact limité en 2018

On ne dispose pas de chiffres pour évaluer l'impact que la mesure a eu en 2018, mais,

d'après Peter Kopp, en charge du dossier auprès de l'Union suisse des paysans (USP), il n'y a eu que peu d'engagements de personnel via cette procédure, en Suisse alémanique en tout cas. Ce d'autant que la plupart des producteurs avaient déjà recruté leur personnel. Le SECO doit encore procéder à une évaluation.

La Chambre valaisanne d'agriculture conseille aux employeurs d'anticiper les recrutements pour prendre en compte le temps de soumission aux ORP. Pour Michel Darbellay, d'AgriJura, la procédure est simple mais parfois encore méconnue des employeurs. De son côté, Terremploi peut venir en aide aux employeurs pour les démarches; de bons dossiers ont parfois été transmis aux recruteurs par ce biais.

ELISE FRILOUD