Schweizer Bauernverband
Union Suisse des Paysans
Unione Svizzera dei Contadini
sbv | usp | usc

SBLV. USPF. USDCR.
Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband
Union suisse des paysannes et des femmes rurales
Unione svizzera delle donne contadine e rurali

abla

Directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2027

Des milliers de travailleurs sont engagés dans l'agriculture suisse. Il est donc très important que leurs conditions d'engagement soient clairement définies. La présente directive, fruit d'une convention entre l'Union Suisse des Paysans (USP), l'Union Suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF) et la Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles (Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landw. Angestellter / ABLA), se veut une contribution au maintien de bons rapports entre employés et employeurs. Pour des raisons de lisibilité, le document est écrit au masculin. La référence au sexe féminin est néanmoins implicite. La directive donne un aperçu général. Il convient de tenir aussi compte dans les cas d'espèce des dispositions cantonales des contrats-types de travail (CTT) pour l'agriculture et le cas échéant de réglementations convenues dans le cadre d'un contrat individuel.

---

1. Contrat de travail

Les dispositions de la législation sur le contrat de travail (CO), les dispositions des contrats-types cantonaux de travail pour l'agriculture et les clauses contenues dans le contrat individuel de travail sont applicables à chaque rapport de travail. Dans les branches spéciales (horticulture, hôtellerie, bâtiment etc.) sont applicables en outre les conventions collectives existantes. Tous les employeurs et les employés devraient être en possession du contrat-type cantonal pour l'agriculture ou de la convention collective spécifiquement applicable à leur branche. Les CTT peuvent être demandés au canton et les CCT au SECO ou à l'organisation interprofessionnelle.

2. Conditions salariales

Le salarié doit percevoir une rémunération (salaire) adaptée à l'activité qu'il exerce. Les salaires figurant en page 3 sont applicables.

Vous pouvez déduire du salaire AVS:

- 1/2 cotisations AVS/AI/AC/APG;
- la prime d'assurance-maladie payée par l'employeur;
- 1/2 prime d'assurance d'indemnités journalières;
- 1/2 cotisation à la caisse de pension;
- la prime pour l'assurance des accidents non professionnels;
- l'impôt à la source (pour les salariés étrangers sans permis d'établissement);
- le salaire en nature si l'employé mange et loge chez son employeur.

Le quart du salaire AVS peut être retenu sur le premier salaire mensuel. Le remboursement se fera au plus tard à la fin normale du rapport de travail.

Exceptions: l'employeur doit supporter la moitié de la prime d'assurance-maladie dans le canton de Glaris. Dans le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures, l'employeur est tenu de verser la totalité de la prime.

3. Décompte de salaire

L'employeur est tenu d'établir chaque mois un décompte complet du salaire, y compris les heures supplémentaires et les congés. Le salaire sera versé au plus tard à la fin du mois. Il convient d'établir une quittance en bonne et due forme. Une copie en sera remise en mains propres à l'employé. L'Union Suisse des Paysans (Agrimpuls) et ses sections cantonales mettent à disposition des blocs de décomptes imprimés en quinze langues différentes.

4. Durée du travail

La durée du travail journalier est fixée par les dispositions du contrat-type cantonal de travail pour l'agriculture. Dans le maraîchage, il faut se conformer aux dispositions du contrat de travail modèle entre l'UMS et l'IVAG.

5. Heures supplémentaires

L'employé est tenu de fournir, si nécessaire, des heures supplémentaires. Si l'employé est d'accord, les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée au moins égale. Dans le cas contraire, l'employeur est tenu de rémunérer ces heures supplémentaires. Cette rémunération se calcule d'après le salaire normal et un supplément d'au moins 25 %. Les heures supplémentaires sont inscrites dans le décompte de salaire et confirmées par l'employeur et par l'employé.

6. Congés et vacances

Le nombre de jours de congé est déterminé par les dispositions du contrat-type cantonal de travail dans l'agriculture. L'employé a droit à quatre semaines de vacances par année (jusqu'à 20 ans révolus et, selon les cantons, à partir de la 50^{e} année, cinq semaines). Les vacances sont prises à la fin du contrat si l'employeur ne les a pas accordées avant. Les jours de congé qui n'ont pas été pris pendant la durée du contrat de travail sont considérés comme journées de vacances à prendre à la fin du contrat. L'employeur verse au travailleur une indemnité pour le salaire en nature non perçu pendant les jours de congé et les vacances.

7. Allocations familiales dans l'agriculture

Les employés agricoles reçoivent des allocations familiales (allocations pour enfants, allocation de formation professionnelle, allocations logement). Le mémento 6.09 AVS AI (https://www.ahv-iv.ch) contient des informations détaillées à ces sujets (éligibilité, etc.).

8. Assurances

Le contrat-type de travail oblige l'employeur à assurer son personnel pour les frais médico-pharmaceutiques et d'hospitalisa-

tion, ainsi que pour une indemnité journalière de 80 % du salaire. Dans les cantons où l'employeur ne doit pas verser une part des primes de caisse-maladie, il a le devoir de contrôler si les salariés sont affiliés auprès d'une caisse-maladie. Selon l'accord sur la libre circulation des personnes signé entre la Suisse et l'UE/AELE, les employés ressortissants de la plupart de ces pays doivent assurer les membres de leur famille sans activité lucrative (conjoint(e) et enfants) vivant dans leur pays d'origine auprès de la caisse maladie où ils sont eux-mêmes assurés en Suisse. Vous pouvez obtenir un aperçu de l'obligation de s'assurer pour d'autres pays en cliquant sur: www.kvg.org.

La loi sur l'assurance-accidents oblige l'employeur à assurer son personnel contre les accidents et les maladies professionnels. L'employeur doit également assurer les employés qui travaillent au moins huit heures par semaine contre les accidents non professionnels.

La loi sur la prévoyance professionnelle oblige l'employeur à affilier son personnel à une caisse de pension s'il est engagé pendant plus de trois mois, s'il touche un salaire AVS supérieur à 1920,00 francs par mois et s'il a plus de 17 ans. Les employés qui quittent définitivement la Suisse doivent en informer la caisse de retraite au plus tard un mois avant le départ. Cela ne s'applique toutefois qu'aux employés âgés de plus de 25 ans.

Les services consultatifs agricoles ou l'Agrisano Pencas, tél. 056 461 78 11, donnent les informations nécessaires.

9. Allocation à l'autre parent / de prise en charge

Les pères doivent prendre leur congé de paternité de deux semaines durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Les parents qui doivent interrompre leur activité lucrative pour prendre en charge leur enfant gravement atteint dans sa santé ont droit à un congé de prise en charge rémunéré de 98 indemnités journalières au maximum. Des informations détaillées sur ces allocations figurent dans le mémento 6.04 (allocation à l'autre parent) ou 6.10 (allocation de prise en charge), sur https://www.ahv-iv.ch.

10. Résiliation injustifiée (art. 337*c* CO)

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, l'employé a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la fin du contrat conclu pour une durée déterminée.

On déduit de ce montant ce que l'employé a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

Le juge peut contraindre l'employeur à verser à l'employé une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

11. Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi (art. 337*d* CO)

Lorsque l'employé n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire éventuel. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

12. Conduite de véhicules agricoles à moteur

Si l'employé est chargé de conduire des véhicules agricoles à moteur, il faut veiller à ce qu'il soit en possession du permis de conduire, pour la catégorie G au moins. Si le travailleur n'a pas de permis valable, les assureurs de la branche responsabilité civile pour véhicules à moteur peuvent exiger de l'employeur concerné le remboursement de la totalité des frais d'un accident causé par l'employé. Les offices de la circulation routière donnent toutes les informations nécessaires sur la validité du permis de conduire étranger et celles concernant l'examen de conduite que doit subir la main-d'œuvre étrangère.

Si un employé étranger séjourne pendent plus d'un an en Suisse, son permis de conduire étranger devra être échangé en un permis de conduire suisse après un an.

13. Dommages résultant de maladie/examens médicaux

Par principe, la possibilité qu'un employé soit porteur de virus, de bactéries, de vers solitaires, etc. ne peut être exclue. Toutefois, l'expérience montre que ce risque est très limité. Mais les conséquences qui en découlent peuvent, dans les cas particuliers, être très importantes (p. ex. infection du cheptel par des vers solitaires). En règle générale, pour de tels dégâts, il n'existe ni couverture d'assurance, ni prétentions en dommages-intérêts pour responsabilité. L'employeur peut minimiser ces risques en faisant examiner à ses frais la main-d'œuvre par un médecin.

14. Sécurité au travail

Toutes les exploitations qui ont recours à de la main-d'œuvre extra-familiale doivent satisfaire à la directive 6508 sur l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Le SPAA, tél. 026 420 17 25, répond aux questions concernant la solution de branche AgriTOP.

15. Autorisation de travail pour les employés étrangers

Les frais de l'office du travail ainsi que ceux des autorités de migration sont à la charge de l'employeur. Les frais d'inscription à la commune ou les frais du livret pour étranger sont à la charge de l'employé.

16. Obligation d'annoncer les postes vacants

Depuis le 1er janvier 2024, les manœuvres des cultures maraîchères et arboricoles (y c. viticulture) seront soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants. Vous trouverez d'autres informations sur www.travail.swiss, www.agrimpuls.ch ou auprès des chambres cantonales d'agriculture.

17. Frais de voyage pour les employés étrangers

Si rien d'autre n'a été convenu, les frais de voyage sont à la charge de l'employé.

18. Questions

Les chambres cantonales d'agriculture, l'ABLA, l'USPF et Agrimpuls se tiennent à disposition pour répondre aux questions.

Schweizer Bauernverband
Union Suisse des Paysans
Unione Svizzera dei Contadini
sbv | usp | usc

SBLV. USPF. USDCR.
Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband
Union suisse des paysannes et des femmes rurales
Unione svizzera delle donne contadine e rurali

abla

Salaires indicatifs en 2027

Personnel travaillant dans l'agriculture, la culture fruitière et maraîchère, la viticulture, l'économie domestique, etc.

Important:

- Le salaire minimum cantonal (par exemple NE) ainsi que les règlementations salariales contraignantes dans la CTT (par exemple VD, GE) ou CCT (VS) doivent être observées et respectées.
- Le critère déterminant pour l'attribution à une classe de salaire n'est pas la formation, mais la fonction exercée dans l'entreprise.
- Les salaires indiqués s'entendent, le cas échéant, repas et logement inclus.
- Les salaires dans l'agriculture sont usuellement calculés sur douze mois. D'éventuels 13e salaires/gratifications ne sont pas compris dans la présente directive.
- L'employeur est tenu d'établir chaque mois un décompte complet du salaire, y compris les heures supplémentaires, les congés et le dédommagement des frais de pension. Le supplément de vacances pour quatre semaines est de 8,33 % et de 10,64 % pour cinq semaines (décompte du salaire horaire).

Classe de salaire	Fonction	Formation équivalente	Expérience professionnelle en Suisse	Salaire brut par mois	
				de CHF	à CHF
8	**Chef / cheffe d'exploitation (agriculture /économie familiale)** - Responsabilité de l'exploitation / économie familiale - Planification autonome de l'exploitation	Examen professionnel supérieur EPS Diplôme haute école spécialisée / université	Plus de 5 ans	5050,00	7175,00
			Moins de 5 ans	4405,00	5795,00
7	**Responsable de branche de production (agriculture et économie domestique)** - Responsabilité d'une branche de production - Planification autonome de domaines partiels	Examen professionnel (brevet)	Plus de 5 ans	4645,00	6065,00
			Moins de 5 ans	4145,00	5615,00
6	**Employé(e) d'exploitation (agriculture et économie domestique)** - Planification autonome du travail - Exécution autonome de tous les travaux - Responsable de groupe	Certificat fédéral de capacité (CFC)	Plus de 5 ans	4225,00	5490,00
			Moins de 5 ans	3995,00	5085,00
5	**Employé(e) d'exploitation (agriculture et économie domestique)** - Exécution autonome de tous les travaux - Connaissances de base - Salaire pour la main-d'œuvre saisonnière à partir de la 2e année dans la même exploitation	Examen partiel, attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)		3515,00	4520,00
4	**Employé(e) sans expérience, auxiliaire** - Exécution des travaux selon instructions	Main d'œuvre saisonnière		3475,00	
3	**Auxiliaire temporaire moins de 18 ans** - Activités simples	Sans formation professionnelle		1545,00	2625,00
2	**Stagiaires** dans le cadre d'un programme de l'USP / d'Agrimpuls (sous réserve d'approbation par le SEM)	Stagiaires	Plus de 4 mois	2935,00	
			Moins de 4 mois	2765,00	
1	**Stagiaires** dans le cadre d'études à la HAFL ou à l'ETH (2026)	Étudiants		1500,00	1800,00
	Le salaire minimum pour les employés dans l'agriculture est de 3475,00[1] francs.				

Employés d'alpage

Vous trouverez les informations sur les salaires pour les personnes qui travaillent sur un alpage sur le site www.zalp.ch ou auprès de divers bureaux de coordination cantonaux. En principe, les présentes directives salariales sont aussi applicables pour les employés d'alpage.

[1] Les salaires minimaux, les règlementations contraignantes de la CTT et la CCT ont la priorité.

Schweizer Bauernverband
Union Suisse des Paysans
Unione Svizzera dei Contadini
sbv | usp | usc

SBLV. USPF. USDCR.
Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband
Union suisse des paysannes et des femmes rurales
Unione svizzera delle donne contadine e rurali

abla

Principes généraux

Les salaires indicatifs sont valables pour les travailleurs engagés à cent pour cent. Pour les personnes dont le taux d'activité est restreint, les salaires de base peuvent être adaptés. Il est fortement recommandé de convenir de ladite réduction de salaire par écrit.

D'éventuelles allocations pour enfant devront en tous les cas être versées en sus.

Les règlements en matière de salaires des conventions collectives ou des contrats-types cantonaux prévalent sur ces salaires de base.

Le salaire net en espèces est obtenu après déduction des cotisations d'assurance sociale (AVS, AI, AC, APG, caisse-maladie, assurance d'indemnités journalières, assurance des accidents non professionnels, caisse de pensions), impôt à la source, salaire en nature.

Dans tous les cas, il est conseillé de fixer par écrit dans le contrat individuel de travail le salaire convenu individuellement avec l'employé.

Composition du salaire en nature

Prestation	CHF par jour	CHF par mois
Logis/hébergement	11,50	345,00
Petit-déjeuner	3,50	105,00
Repas de midi	10,00	300,00
Repas du soir	8,00	240,00
Total	33,00	990,00
Si l'employeur ne fournit pas les prestations en nature convenues, il ne peut pas les déduire du salaire. Des prestations supplémentaires peuvent être décomptées séparément.		

Calcul du salaire horaire (selon le modèle CTT ABLA/USP/USPF)

Le calcul s'appuie sur le modèle de CTT ABLA/USP/USPF.

Pour les rapports individuels de travail, le CTT cantonal ou la réglementation définie dans le contrat individuel de travail s'appliquent.
Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par le nombre moyen d'heures de travail mensuel.
Exemple : salaire brut de 3475,00 franc ; 5,5 jours ; journée de travail de 9,5 heures. (base modèle de CTT)

Formule : salaire horaire = $\frac{\text{salaire AVS par mois}}{\text{heures de travail par mois}}$

Exemple : salaire horaire = $\frac{\text{3475,00 francs par mois}}{\text{227 heures par mois}}$ = 15,30 francs par heure

Calcul des heures de travail par mois :

Semaines par an :	365 jours : semaines à 7 jours	=	52,14 semaines/an
Jours de travail par an :	5,5 jours de travail/semaine x 52,14 semaines/ an	=	286,79 jours de travail/an
Jours de travail par mois :	286,79 jours de travail/an : 12 mois/an	=	23,90 jours de travail/mois
Heures de travail par mois :	23,9 jours/mois x 9,5 heures/jour	=	**227,00 heures/mois**

Rétribution des heures supplémentaires

L'employeur a l'obligation de tenir à jour une liste correcte des heures supplémentaires. Si celles-ci ne sont pas compensées sous forme de temps libre d'égale durée, elles doivent être ajoutées au salaire brut moyennant un supplément de 25 %.

Exemple : salaire brut de 3475,00 francs; 5,5 jours par semaine; 9,5 heures par jour (selon modèle de CTT); supplément de 25 % = 19,15 francs (3475 : 227 x 1.25 = 19,15)

Nota bene

Les présentes lignes directrices ont été adoptées par l'USP, l'USPF et l'ABLA sur la base d'une convention qu'elles ont conclue en tant que partenaires sociaux.

Guichets

La présente directive et les blocs de décomptes de salaires peuvent être commandés à l'une des adresses suivantes :

Agrimpuls, Laurstrasse 10, 5201 Brugg
Tél. 056 461 78 44
Courriel : info@agrimpuls.ch, www.agrimpuls.ch

Geschäftsstelle ABLA, Im Dörfli 2, 8615 Freudwil
Tél. 079 270 29 97
Courriel : katrin.huerlimann@abla.ch, www.abla.ch

Brugg / Freudwil, novembre 2026