

27  
novembre  
2002

## Arrêté concernant le contrat-type de travail pour l'agriculture (CTT-Agri)<sup>1)</sup>

Etat au  
1<sup>er</sup> janvier 2021

*Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,*  
vu les articles 359 ss du code des obligations (CO)<sup>2)</sup>;  
vu l'article 31 de la loi sur la promotion de l'agriculture, du 23 juin 1997<sup>3)</sup>;  
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** <sup>1</sup>Le 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.

<sup>2</sup>Les 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.

<sup>3</sup>Le 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** <sup>1</sup>Durant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment, moyennant un délai de congé de 7 jours.

<sup>1)</sup> Teneur selon A du 22 décembre 2010 (FO 2010 N°51) avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011  
FO 2002 N° 95

<sup>2)</sup> RS 220

<sup>3)</sup> RS 832.10

<sup>2</sup>Après 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 <sup>re</sup> année de service	1 mois;
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> années de service	2 mois;
4 <sup>e</sup> année de service et plus	3 mois.

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

<sup>4</sup>Si 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.

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

<sup>6</sup>Les 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** <sup>1</sup>Dans 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.

<sup>2</sup>La 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<sup>4)</sup>** <sup>1</sup>La 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.

<sup>2</sup>Le 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.

<sup>3</sup>Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont soumises au régime suivant:

a) jusqu'à 50 heures par année: elles doivent être compensées par un congé ou des vacances supplémentaires de même durée ou rémunérées au cours de l'année de service;

b) dès la 51<sup>ème</sup> heure par année: elles doivent être compensées par un congé ou des vacances supplémentaires d'une durée majorée de 25% ou rémunérées par un salaire majoré de 25% au cours de l'année de service.

Travail supplémentaire

---

<sup>4)</sup> Teneur selon A du 28 octobre 2020 (FO 2020 N° 44) avec effet au 1er janvier 2021

**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** <sup>1</sup>L'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.

<sup>2</sup>Deux 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%.

<sup>3</sup>Les 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.

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

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

Vacances

**Art. 10** <sup>1</sup>Par 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. |

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

<sup>3</sup>L'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. 13<sup>5)</sup>** <sup>1</sup>Le salaire brut minimum s'élève à 17 francs par heure ou à 3'684 francs par mois.

<sup>2</sup>Le salaire est adapté annuellement à l'indice des prix à la consommation (IPC) du mois d'août de l'année précédente, l'indice de base étant celui du mois d'août 2014.

<sup>3</sup>Si 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.

<sup>4</sup>Lors 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** <sup>1</sup>Le salaire, y compris les allocations, doit être versé le 28 de chaque fin de mois.

<sup>2</sup>L'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** <sup>1</sup>Si 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 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> années de service | 1 mois; |
| b) 3 <sup>e</sup> à 5 <sup>e</sup> années de service   | 2 mois; |
| c) 6 <sup>e</sup> à 10 <sup>e</sup> années de service  | 3 mois; |
| d) dès la 11 <sup>e</sup> année de service             | 4 mois  |

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

<sup>3</sup>L'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.

**Art. 16<sup>6)</sup>**

**VI. Assurances, sécurité du travail et hygiène du travail**

Assurances sociales

---

<sup>5)</sup> Teneur selon A du 21 décembre 2005 (FO 2005 N° 100) et A du 28 octobre 2020 (FO 2020 N° 44) avec effet au 1er janvier 2021

<sup>6)</sup> Abrogé par A du 28 octobre 2020 (FO 2020 N° 44) avec effet au 1er janvier 2021

	<b>Art. 17</b> 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	<b>Art. 18</b> 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	<b>Art. 19</b> 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	<b>Art. 20</b> <sup>1</sup> L'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.  <sup>2</sup> L'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	<b>Art. 21</b> L'employé est invité à conclure à ses propres frais une assurance de responsabilité civile.
Annonce des incapacités de travail	<b>Art. 22</b> 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	<b>Art. 23</b> <sup>1</sup> Les 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.  <sup>2</sup> Les dispositions de ladite loi sur le travail sur l'âge minimum sont applicables.  <sup>3</sup> L'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.  <sup>4</sup> L'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.
	<b>VII. Indemnité de départ</b>
Montant de l'indemnité	<b>Art. 24</b> <sup>1</sup> En 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.

<sup>2</sup>Si 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).

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

### VIII. Procédure civile

Litiges **Art. 25<sup>7)</sup>** <sup>1</sup>Les litiges résultant des rapports de travail sont portés devant le Tribunal civil.

<sup>2</sup>La procédure est régie par le code de procédure civile (CPC), du 19 décembre 2008<sup>8)</sup>.

### IX. Dispositions transitoires et finales

Salaires versés 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.

Entrée en vigueur **Art. 28<sup>9)</sup>** <sup>1</sup>L'arrêté concernant le contrat-type de travail pour l'agriculture, du 16 janvier 1985<sup>10)</sup>, est abrogé.

<sup>2</sup>Le 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.

<sup>3</sup>L'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

---

<sup>7)</sup> Teneur selon A du 22 décembre 2010 (FO 2010 N° 51) avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011

<sup>8)</sup> RS 272

<sup>9)</sup> 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<sup>er</sup> août 2013.

<sup>10)</sup> RLN X 469