

En collaboration avec

agriexpert

agrisano

UFA
REVUE
F O C U S

L'agriculteur en tant qu'employeur



Maraîchage

« Un patron doit montrer à ses collaborateurs qu'il a de l'estime pour eux »

En se spécialisant, l'entreprise maraîchère des Müller a continuellement étoffé son équipe en personnel. Cette exploitation maraîchère s'est créé un solide réseau de collaborateurs, dont plusieurs travaillent depuis longtemps pour l'entreprise. Ce réseau et une bonne gestion du personnel ont permis à l'exploitation de se développer.



C'est en forgeant que l'on devient forgeron ! Pour que son exploitation maraîchère en soit là où elle en est aujourd'hui, Viktor Müller a aussi dû faire ses expériences dans le domaine de la gestion du personnel et étoffer constamment ses connaissances en la matière.

Le domaine maraîcher de Viktor Müller est situé à Schweissacker à Niederbuchsiten, dans le canton de Soleure. Ce maraîcher professionnel a repris le domaine en 2000 et s'est depuis entièrement spécialisé dans cette branche de production. L'exploitation s'est énormément développée au fil

des ans. Pendant la haute saison, près de 35 personnes travaillent sur le domaine. Les 55 ha de surface agricole utile sont principalement affectés à la culture des salades. Plusieurs variétés de légumes sont néanmoins aussi cultivées. Des cornichons, de la laitue et de la mâche sont ainsi produits dans

de deux salariés roumains. De février à mai, le domaine engage des employés de courte durée provenant majoritairement d'Europe de l'Est et restant en général jusqu'à la fin novembre sur le domaine.

Se créer un réseau

Lorsque Viktor Müller a repris le domaine de son père, en 2000, l'exploitation ne comptait que deux salariés. Avec la spécialisation dans le maraîchage et l'agrandissement de l'exploitation, les besoins en main-d'œuvre ont régulièrement augmenté.

Au départ, deux stagiaires ont été engagés via Agro-Impuls. Depuis, les Müller ont développé leur propre réseau. « En fait, nos collaborateurs reviennent souvent l'année suivante. Quand ce n'est pas le cas, ils nous recommandent à des personnes de leur parenté ou de leur entourage », explique Marlis Müller, qui se charge du personnel et de l'administration depuis que son mari a repris le domaine.

Actuellement, les Müller n'ont pratiquement plus besoin de rechercher des collaborateurs : grâce au réseau dont ils disposent, cela « se fait presque tout seul ». A ce sujet, force est de constater qu'être recommandé par ses collaborateurs constitue un grand avantage pour les deux parties. « Les collaborateurs qui travaillent pour nous depuis de longues années recommandent des personnes qui ont le bon profil. Nous constatons que les nouveaux collaborateurs savent généralement à l'avance quels sont les horaires de travail, les salaires et les conditions d'assurance », précise Viktor Müller. Mais pour que les conditions d'engagement soient parfaitement claires, tout est consigné par écrit dans un contrat de travail.

Les services de vulgarisation estiment eux aussi qu'il est important de définir des règles claires. Outre divers aspects comme le contrat de travail et les assurances, les

Le maraîcher Viktor Müller (à gauche) avec une partie de son équipe dynamique.



la serre de 1,1 ha. Dix collaborateurs sont engagés à l'année sur le domaine. Outre Paul Müller (le frère de Viktor) et Marlis Müller (l'épouse de Viktor), l'équipe de dix collaborateurs se compose d'un mécanicien, d'un chauffeur, de quatre employés portugais et



WORKER
Le travail en sécurité



19.95



Pantalon travail gris/orange

Matériel: 65 % polyester et 35 % coton.
Coloris: gris/orange.
Dimensions: XS-XXXL.
46285-90, 47825



16.95



Shorts

Matière: 65 % polyester, 35 % coton.
Coloris: marine, brun, gris/orange, vert.
Tailles: S - XXL.
46347-54, 46355-61, 46363-68, 46369-76



29.95

Veste softshell hommes

Matière: 100 % polyester. Colonne d'eau: 3000 mm.
Respirabilité: 2000 MVP.
Tailles: S-XXL.
36123-27



29.95

Pantalon de travail Plus

Coupe Jeans. Poche à mètre volante. Matériau: 65 % polyester et 35 % coton. Coloris: marine, anthracite, verte et brune.
Tailles: 38-60.
46067, 46072, 46074-81, 46083-86, 46115-26



2.90

Resultat: bien
K-Tipp wohnen du 22.03.2017



Gants Assembly

Gant textile plongé dans du latex. Ajustement très confortable. Coloris: bleu/gris.
Tailles: S-XL. 82466-69

69.95

Parka de travail 2-en-1

Avec veste intérieure en polaire amovible. Veste d'extérieur: 100 % polyester. Revêtement PU. Colonne d'eau: 5000 mm. Respirabilité: 3000 MVP. Tailles: S-XXL. 52082-86



39.95



Chaussure sécurité haute

Avec coque composite et semelle de protection. Semelle extérieure: PU double densité. Pointures: 40-47. 40240-47

66.95



Chaussure de sécurité Sport S3

Avec embout composite et semelle de protection. Semelle extérieure: Polyuréthane double densité. Pointures: 38-46. 40363-71



Viktor Müller dans sa serre à Niederbuchsiten: « Il est primordial d'expliquer à ses collaborateurs pourquoi ils doivent effectuer les mesures que l'on attend d'eux. »

dispositions concernant le domaine d'activité doivent être définies précisément dès le départ. « Lorsqu'un employé a affaire à plusieurs supérieurs, il est d'autant plus important qu'il sache où s'annoncer en cas de question ou de problème. »

Conduite des collaborateurs

Viktor Müller veille à ce que ses collaborateurs soient bien informés sur le travail à effectuer et sur la manière de le réaliser. Avec les employés étrangers qui ne parlent pas la langue, la compréhension mutuelle est bien entendu plus difficile. Il est d'autant plus important que les tâches soient clairement définies. « Un bon chef doit aussi savoir dire quand quelque chose n'est pas bien fait et corriger les erreurs de ses collaborateurs. Il doit par contre aussi les féliciter et leur manifester de l'estime », explique Viktor Müller.

C'est aussi ce qu'affirme Martin Jutzeler, vulgarisateur: « Souvent il est plus facile d'émettre des reproches que des félicitations. Pourtant, féliciter les collaborateurs au bon moment contribue à établir un climat de travail positif. Les critiques devraient être émises de manière à ce que la

personne concernée puisse en tirer profit », explique Viktor Müller.

Il souligne qu'il est primordial de pouvoir s'appuyer sur des collaborateurs qui ont de l'expérience et qui travaillent depuis longtemps sur le domaine. Engager chaque année de nouveaux collaborateurs complique énormément la formation et la répartition du travail.

Sécurité et hygiène

La sécurité au travail est un thème important et auquel les Müller sont toujours attentifs. Une formation sur la sécurité au travail est dispensée chaque année à l'aide de la solution de branche agriTOP. Viktor Müller souhaite que la formation soit le plus proche possible de la pratique, pour que les explications soient compréhensibles et logiques. Les collaborateurs doivent signer un document attestant qu'ils ont suivi la formation concernant la sécurité. Il en va de même pour les mesures d'hygiène qui deviennent toujours plus nombreuses et plus strictes. « A ce sujet, il est très important d'expliquer aux collaborateurs comment ils peuvent contribuer à ce que ces mesures soient respectées », affirme Viktor Müller.

Dans le cadre de son expérience de vulgarisateur, Martin Jutzeler s'est aussi aperçu que les employés doivent être informés des conséquences de certaines mesures sur la qualité des produits et comprendre ainsi pourquoi il est si important de les respecter. « Lorsqu'un chef gère un secteur et qu'il souhaite que les collaborateurs concernés respectent strictement un schéma précis, il faut qu'il soit parfaitement clair à ce sujet. »

Logement pour tous

Loger 35 collaboratrices et collaborateurs sous un même toit représente un énorme défi. La famille Müller met à disposition une habitation de plusieurs chambres sur le domaine et loue une autre maison dans le village voisin pour y loger plusieurs employés. Avec 35 employés, il arrive bien entendu que des fêtes soient organisées de temps à autres, ce qui

occasionne parfois du bruit pour le voisinage.

Une source d'expériences

Marlis et Viktor Müller sont très satisfaits des collaborateurs qui travaillent actuellement pour eux. Il leur est néanmoins aussi arrivé de faire des expériences désagréables, comme par exemple lorsque des employés ne sont plus venus travailler du jour au lendemain sans les en avoir informés au préalable.

Tous les collaborateurs bénéficient d'un contrat écrit auquel ils se tiennent généralement. Lorsqu'un autre employeur leur offre de meilleures conditions de travail et un salaire supérieur, il arrive que certaines personnes ne respectent pas le délai de résiliation légal. Les Müller ont parfois également dû résilier un contrat pendant la période d'essai, les prestations de travail étant insuffisantes. « Une personne qui n'effectue pas le travail que l'on attend d'elle peut avoir un impact négatif sur la dynamique de groupe. Le reste de l'équipe s'aperçoit en effet tout de suite que quelqu'un ne travaille pas correctement », constate Viktor Müller. La mécanisation accrue fait apparaître encore plus clairement l'écart entre les collaborateurs, précise-t-il. Souvent, cela ne pose d'ailleurs pas de problème, la personne concernée étant rendue attentive à son comportement et le travail étant ensuite effectué correctement. « Nous avons beaucoup appris et nous sommes devenus beaucoup plus prudents lorsque nous engageons du personnel », conclut Marlis Müller. Selon elle, la plupart des personnes engagées sont reconnaissantes, travaillent volontiers et font de leur mieux.

« Quand on travaille avec du personnel, qu'il s'agisse d'une seule personne ou d'une grande équipe, il est essentiel d'apprécier les relations humaines », affirme Martin Jutzeler. Viktor Müller partage cet avis: « Quand on opte pour une branche d'exploitation où l'on a besoin de collaborateurs, il faut avoir du plaisir à travailler avec du personnel et être doué pour cela. » ■

Auteure

Eva Studinger,
Revue UFA,
3360 Herzogenbuchsee

Photos

Eva Studinger

Assurances

Assurer correctement ses collaborateurs

Les personnes qui emploient de la main-d'œuvre agricole doivent l'assurer correctement. En principe, la main-d'œuvre étrangère est elle aussi soumise aux assurances sociales suisses. L'article ci-dessous cite les assurances les plus importantes pour la main-d'œuvre extra-familiale.

L'assurance obligatoire des soins (AOS) est une assurance indispensable. Alors que la main-d'œuvre suisse est déjà assurée auprès d'une caisse-maladie suisse, les collaborateurs étrangers au bénéfice d'un permis de séjour L (moins d'un an), B (5 ans) ou C (illimité) doivent encore être assurés et ce dès le jour où ils se sont annoncés dans notre pays. Les employés annoncés pour un séjour de courte durée (jusqu'à 90, voire jusqu'à 120 jours) doivent eux aussi être assurés dès le premier jour où ils commencent à travailler en Suisse. Les demandes d'exemption de l'assurance obligatoire (p.ex. pour les frontaliers ou les employés en procédure d'annonce) doivent être déposées auprès des services cantonaux responsables. Concernant les employés issus de nombreux pays de l'UE/AELE, il faut par ailleurs veiller à ce que les membres de leur famille sans activité lucrative dans leur pays d'origine (épouse, enfants mineurs et enfants adultes à charge) soient également inclus à leur assurance suisse.

L'assurance indemnité journalière est une autre assurance importante. Les contrats-types de travail (CTT) dans l'agriculture stipulent en effet que l'employeur doit aussi contracter une assurance indemnité journalière qu'il emploie. Le contrat-type de travail inclut aussi des directives concernant les délais d'attente (en général 30 jours) et le montant de l'indemnité journalière (80% du salaire).

En plus de cela, dès le 1^{er} janvier suivant la date de leur 17^e anniversaire, les personnes actives doivent

s'acquitter des cotisations AVS, AI, APG, AC et des allocations familiales. A cet effet, l'agriculteur doit annoncer ses employés auprès de la caisse de compensation d'ici au début de l'année suivant leur engagement et établir un décompte de salaires. Tout employé qui ne bénéficie pas encore d'un certificat AVS ou qui a droit à des allocations familiales doit être annoncé auprès de la caisse de compensation au moment de son entrée en service.

L'assurance-accidents est une autre assurance importante. Quelle que soit son âge et dès le premier franc gagné, la main-d'œuvre extra-familiale engagée dans le secteur agricole doit obligatoirement être assurée contre les conséquences résultant d'un accident. L'assurance-accidents couvre les accidents et les maladies professionnelles. Les employés qui travaillent au moins huit heures par semaine auprès du même employeur doivent en plus être assurés contre les accidents non professionnels.

Les employés dont la durée d'engagement auprès d'un même employeur est supérieure à trois mois et dont le salaire annuel AVS dépasse 21 330 francs, doivent être assurés auprès d'une caisse de pension et bénéficier d'une couverture pour les risques décès et invalidité dès le 1^{er} janvier suivant la date de leur 17^e anniversaire et pour la prévoyance-vieillesse dès le 1^{er} janvier suivant la date de leur 24^e anniversaire. Les engagements de moins d'une année sont convertis, au jour près, en fonction de la durée d'engagement: Fr. 21 330.- /365 jours multipliés par la durée d'engagement en jours. L'obligation



Dès le 1^{er} janvier suivant leur 17^e anniversaire, les personnes actives paient les cotisations AVS, AI, APG et AC (assurance chômage).



Sont considérés comme main-d'œuvre familiale (du point de vue du chef d'exploitation): le conjoint(e), les enfants et petits-enfants, les parents ainsi que les grands-parents.

La main-d'œuvre extra-familiale doit être assurée auprès d'une caisse-maladie en Suisse.



de cotiser s'étend jusqu'à la fin du mois où l'âge de 64 ans (femmes) ou 65 ans (hommes) a été atteint.

Distinctions en ce qui concerne la main-d'œuvre

Dans l'agriculture, la distinction entre la main-d'œuvre extra-familiale et familiale joue un rôle central pour les entreprises individuelles, les sociétés simples ainsi que pour les sociétés en nom collectif et en commandite. Sont considérés comme main-d'œuvre familiale (du point de vue du chef d'exploitation): le conjoint, les enfants et petits-enfants, les parents et grands-parents ainsi que (à titre d'exception), la belle-fille ou le beau-fils ayant l'intention de reprendre l'exploitation en vue de l'exploiter lui-même.

Toutes les autres personnes travaillant sur le domaine sont considérées comme de la main-d'œuvre extra-familiale agricole, et notamment celles qui sont qualifiées, dans le langage courant, de membres de la famille du chef d'exploitation, comme le frère, la sœur, l'oncle, la tante ou le concubin(e), par exemple.

S'adapter à la situation

Dans l'agriculture, la main-d'œuvre familiale n'est pas obligatoirement soumise à l'assurance-chômage, ni à l'assurance-accidents au sens de la LAA ou à la prévoyance professionnelle au sens de la LPP. Il serait toutefois erroné de conclure que la main-d'œuvre familiale n'a pas besoin d'une couverture d'assurance supplémentaire.



Annekäthi Schluep-Bieri est paysanne et a géré un domaine agricole à Schnottwil (SO), en collaboration avec son époux. En 2015, les époux Schluep-Bieri ont remis le domaine à leur fille. Annikäthi Schluep-Bieri est membre du conseil de fondation d'Agrisano Prevos et présidente d'Agrisano Prevos.

Depuis le printemps 2019, elle est par ailleurs membre du comité de l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF) et présidente de la commission Famille et politique sociale de l'USPF.

« Les femmes qui ont un revenu peuvent bénéficier de l'assurance-maternité »

En Suisse, bon nombre de paysannes ne perçoivent pas de salaire pour le travail qu'elles accomplissent sur le domaine. Par conséquent, elles ne disposent souvent pas d'une couverture sociale correcte. Comment y remédier? Annikäthi Schluep-Bieri, présidente du conseil de fondation d'Agrisano Prevos et membre du comité de l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF) recommande de se faire conseiller précisément et d'aborder le sujet de la couverture sociale de l'homme et de la femme.

Pourquoi, en Suisse, les paysannes disposent-elles d'une couverture sociale insuffisante? A quoi est-ce dû?

A mes yeux, cela vient du fait que de nombreuses paysannes ne perçoivent pas de salaire ou que le revenu n'est pas partagé. Cela fait déjà longtemps que l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales insiste sur l'importance d'une couverture sociale suffisante.

Pourquoi est-il aussi important que les paysannes bénéficient d'une couverture sociale?

Bon nombre de paysannes accomplissent un travail essentiel sur l'exploitation et contribuent dans une large mesure au développement de l'entreprise agricole. Lorsqu'elles ne perçoivent pas de salaire ou que le revenu n'est pas partagé, les femmes font partie de la catégorie « sans activité professionnelle », ce qui n'est absolument pas conforme à la réalité. Il est

par conséquent primordial que les paysannes perçoivent un salaire et qu'elles bénéficient d'une couverture sociale suffisante. Il faut aussi qu'elles disposent d'un compte en banque: il s'agit d'une marque de considération personnelle et d'un facteur de sécurité en cas de coup dur. Si nous voulons que les jeunes femmes s'engagent dans l'agriculture et qu'elles considèrent que ce métier offre des perspectives, il faut absolument que la branche agricole aborde et solutionne ce problème.

Pourquoi cette thématique n'est-elle réellement abordée qu'aujourd'hui?

La PA 2022+ et la prise de position de l'USPF ont porté ce sujet à la connaissance du public. La population a dès lors été sensibilisée à ce sujet.

Le Conseil fédéral souhaite qu'il soit possible de diminuer les paiements

directs perçus par un agriculteur lorsque ce dernier n'assure pas une couverture sociale à sa conjointe.

Que pensez-vous de cette mesure?

L'agriculture suisse souscrit à une production durable. Je suis d'avis qu'une couverture sociale suffisante des collaboratrices et des collaborateurs de l'exploitation fait partie intégrante d'un mode de production durable.

Concernant la prévoyance vieillesse, quels conseils donneriez-vous à un jeune couple qui vient tout juste de reprendre le domaine?

Je leur conseillerais de se faire très bien conseiller et d'aborder le sujet de leur couverture sociale respective. Ce sujet doit cependant être réévalué tous les ans. En disposant d'un revenu, les femmes auront aussi droit à l'assurance-maternité. En plus de cela, les deux partenaires doivent aussi déterminer comment l'exploitation sera

Au contraire: la main-d'œuvre familiale devrait se constituer une couverture d'assurance personnelle pour les suites d'accident, de maladie et de vieillesse sur la base des principes suivants:

- Caisse-maladie avec couverture accidents
- Assurance indemnités journalières maladies et accidents de 110 francs par jour
- Rente invalidité dans le cadre du pilier 2b et/ou 3b à titre de complément au 1^{er} pilier (total d'au moins 48 000 francs par an)
- Si la personne concernée est soutien de famille: prestations en faveur des survivants dans le cadre du pilier 2b et/ou 3b en

complément au 1^{er} pilier (total d'au moins 36 000 francs par an)

- Prévoyance-vieillesse permettant de mener une existence digne jusqu'à la fin de sa vie.

Les chiffres mentionnés plus haut doivent être adaptés à la situation de l'exploitation ainsi qu'à la situation familiale et financière de la personne concernée. Il est important de se constituer une couverture d'assurance personnelle lorsqu'on est jeune et en bonne santé. En effet, pour les assurances non obligatoires, les assureurs peuvent soumettre l'assuré à un test de santé et émettre des réserves voire refuser de l'assurer. ■

Auteur

Beat Nebiker, conseiller en assurances, Fondation Agrisano, Laurstrasse 10, 5201 Brugg

gérée au cas où l'un d'entre eux deviendrait incapable de travailler pour cause de maladie, d'accident, etc. En ce qui concerne les investissements dans les machines et les bâtiments, le couple doit calculer précisément si les investissements prévus sont supportables et évaluer la charge de travail. En plus de cela, le couple doit réfléchir à l'organisation de la vie de famille et de la vie professionnelle.

Que devrait faire un couple d'exploitants pour ne pas avoir de soucis en ce qui concerne sa couverture financière?

Chaque cas doit être analysé individuellement. Si la situation financière le permet, il faut impérativement effectuer des versements pour la prévoyance vieillesse. En tant qu'indépendants, les agriculteurs et les agricultrices peuvent racheter des parts dans le pilier 2b. Je considère que les couples d'agriculteurs devraient eux aussi pouvoir vivre une retraite agréable et exempte de soucis financiers. Après une vie professionnelle bien remplie, ils le méritent amplement.

Interview: Markus Rössli

AGRI-revenu n'est pas un luxe, mais une nécessité!

Demandez maintenant une offre: www.agrisano.ch ou



Avec nous, vous percevez la bonne indemnité journalière: **AGRI-revenu!**

agrisano

Pour l'agriculture!

Toutes les assurances à portée de main.

Agrisano | Laurstrasse 10 | 5201 Brugg
Tél. 056 461 71 11 | www.agrisano.ch

Méthode de conduite du personnel

La direction situationnelle des collaborateurs

Les agriculteurs doivent tellement s'investir dans leurs activités quotidiennes qu'ils n'ont quasiment pas le temps de diriger activement leur personnel. Il vaut cependant la peine de réfléchir à la façon dont on conduit son personnel. Les efforts consentis dans ce domaine sont en effet souvent récompensés et aident à fidéliser les collaborateurs.

Un agriculteur autoritaire considérera que ses collaborateurs ne sont que de simples exécutants qui doivent se soumettre à ses ordres. En mettant son équipe sous pression, il incitera ses collaborateurs à y opposer une résistance ou à déve-

collaborateur travaille en se disant : « Je vais maintenant faire la chose X, parce que c'est important pour l'exploitation (et pour moi). » Un collaborateur ne doit pas se forcer à faire quelque chose, il doit vouloir le faire. Idéalement, il faut qu'il ait envie d'accomplir son travail de son propre chef. Le plaisir à travailler et l'envie d'être performant sont des sources de motivation interne qui se manifestent rarement en présence d'un style de conduite du personnel autoritaire.

Il est important de féliciter ses collaborateurs

La direction situationnelle est un mode de gestion du personnel qui tient compte des capacités individuelles de chaque collaborateur au moment de répartir le travail. Dans la liste de souhaits des collaborateurs,

l'estime du chef d'exploitation figure aux premières places. Les collaborateurs souhaitent pouvoir participer à la répartition des tâches et ne pas être considérés comme de simples exécutants. Ils sont heureux de bénéficier d'une certaine marge de manœuvre et de pouvoir participer aux décisions. Outre le salaire, certains éléments de motivation immatériels comme la reconnaissance, les félicitations, le droit de participer aux discussions, la confiance et la compréhension jouent un rôle important. Cela permet aux collaborateurs d'avoir du plaisir à accomplir leur travail et d'avoir envie d'être performants.

Réduire le taux de rotation du personnel

Les collaborateurs engagés récemment ou issus d'un pays étranger

Direction situationnelle dans l'agriculture

- Vous informez votre équipe à temps et en détail de vos plans.
- Vous accordez une liberté de décision aux collaborateurs qualifiés.
- Vous ne privilégiez pas certains collaborateurs plutôt que d'autres.
- En cas d'erreur, vous ne critiquez pas la personne mais la prestation.
- Vous louez les efforts particuliers consentis par les collaborateurs.
- Vous êtes attentifs aux préoccupations de vos collaborateurs.

opper un sentiment d'indifférence. Les patrons autoritaires cherchent à avoir toujours le dernier mot et ont du mal à autoriser l'émergence d'avis différents. Dans l'agriculture, on constate que les styles autoritaires sont assez fréquents, bien que sous une forme assez atténuée. On entend par exemple souvent l'affirmation suivante : « Avec mon personnel, je dois parler comme ça, de toute façon, ils ne comprennent rien d'autre. La direction situationnelle est un terme qui ne veut rien dire pour eux. » Les agriculteurs ayant eux-mêmes été fréquemment dirigés de manière autoritaire au cours de leur formation, il arrive souvent qu'ils perpétuent ce style de conduite du personnel par la suite.

Donner envie d'accomplir

« Maintenant, il faut que je fasse la chose X », se dira un collaborateur dirigé de manière autoritaire. Il ne travaillera alors que sous la pression. Or il serait nettement préférable qu'un

Méthode de conduite du personnel: autoritaire ou situationnel?

Caractéristiques: direction autoritaire	Caractéristiques: direction situationnelle
Le patron prend tout seul les décisions concernant la planification du travail	Les décisions sont discutées en équipe avec les collaborateurs
Pour la répartition des tâches, tous les ordres viennent d'en haut	Discussion préalable avant de répartir les tâches
S'imposer de manière unilatérale en cas de désaccord	Convaincre par des arguments, rechercher des compromis
Les erreurs sont critiquées en présence d'autres collaborateurs	Proposer une aide pour éviter que des erreurs soient commises
Vérification du travail en l'absence du collaborateur	Vérification du travail en présence du collaborateur
Les prestations supérieures à la moyenne sont ignorées	Reconnaissance pour les efforts consentis
Les reproches émis par le collaborateur ne sont pas pris en considération	Ecouter, réfléchir et prendre position
Manque de confiance, le chef veut faire beaucoup de choses lui-même	Délégation des tâches en respectant certains principes
Le collaborateur est souvent surmené, les délais impartis sont courts	Les limites concernant la charge de travail sont connues
Rétention d'information	Communication ouverte

et qui ont encore des problèmes de langue ou d'intégration, requièrent une attention particulière. Pour ces collaborateurs, la direction situationnelle revêt d'autant plus d'importance. Tout comme une fumure appropriée favorise de bons rendements, une méthode de direction appropriée favorise une meilleure efficacité du travail. La personne motivée est celle qui affiche l'état d'esprit suivant: «J'ai du plaisir à travailler, je me réjouis de surmonter des défis.» Plus un collaborateur a l'impression de faire partie intégrante de l'entreprise agricole au sein de laquelle il est engagé, plus il aura envie de s'impliquer. L'agriculteur réalise les objectifs quotidiens et hebdomadaires en collaboration avec son équipe d'employés. Lors de la planification et de la répartition quotidienne du travail, chacun devrait avoir le droit de participer aux discussions. En dernier ressort, les décisions seront prises par le chef d'exploitation, sachant que c'est finalement lui qui est responsable de l'entreprise. Une bonne gestion du personnel permet de garder ses col-

laborateurs plus longtemps et de réduire le taux de rotation du personnel. Les collaborateurs motivés font preuve d'initiative, d'engagement, de dynamisme et d'enthousiasme. On dit qu'un collaborateur est motivé lorsqu'il s'efforce, de lui-même, d'atteindre le mieux possible ses objectifs de travail.

Sentiment d'appartenance

Lorsque les conditions de travail sont plus difficiles, un collaborateur qui sent qu'il est bien considéré par son chef aura le sentiment d'être reconnu et continuera à s'engager. La confiance et l'estime motiveront le collaborateur à faire davantage que «ce qu'on lui demande». En félicitant son collaborateur, un patron incitera ce dernier à s'exprimer positivement à son égard. Les personnes à qui l'on exprime de la reconnaissance sont par ailleurs plus enclines à accepter des critiques lorsqu'elles commettent des erreurs.

Il ne s'agit pas seulement de promouvoir une cohabitation harmonieuse: l'agriculture n'est pas un zoo minia-



La reconnaissance, les félicitations et la compréhension motivent les collaborateurs et leur donnent envie de travailler.

ture pour animaux à caresser et les collaborateurs sont plutôt critiques, voire réfractaires, à une conduite du personnel trop laxiste. Chaque collaborateur souhaite avoir le sentiment de contribuer, par le travail qu'il accomplit, au succès de l'entreprise. Les collaborateurs attachent beaucoup d'importance à ce que les travailleurs saisonniers et les collaborateurs à temps partiel soient traités comme les autres et s'efforcent de les intégrer au sein de l'équipe de travail. Les efforts consentis par un agriculteur qui opte pour une méthode de direction situationnelle sont payants: il parvient à fidéliser les collaborateurs qui travaillent bien et à les engager pour la saison suivante. Traiter les collaborateurs comme s'ils faisaient partie de la famille aide à renforcer le sentiment d'appartenance à l'exploitation. ■

Auteur

Rolf Leicher est diplômé en gestion, formateur en communication et auteur de livres pour une gestion proche de la pratique.

Pratiquez-vous une gestion du personnel collaborative ?

Oui Non

J'informe mon équipe à temps et de manière exhaustive sur tout ce qui est important.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je soutiens l'évolution professionnelle de chacun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'intègre les collaborateurs à la planification et à la répartition du travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis ouvert aux nouvelles idées et je prends le temps de les analyser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne prends pas mes décisions seul mais avec mes collaborateurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je confie des responsabilités à mes collaborateurs après en avoir discuté avec eux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis disponible pour donner des conseils et agir en cas de problème.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne fais que contrôler le travail réalisé et j'évite les contrôles exagérés ou trop fréquents.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je traite tous les collaborateurs sur un même pied d'égalité, en étant juste et en évitant d'avantager qui que ce soit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je motive mon personnel par les critiques et la reconnaissance, pour que mes collaborateurs aient envie de donner le meilleur d'eux-mêmes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Plus vous avez inscrit de «oui» dans la case correspondante et mieux vous gérez votre équipe.

Sécurité au travail

Sécurité: adopter une approche systématique

La sécurité au travail, la prévention des accidents et la protection de la santé revêtent une importance décisive. L'absence de collaborateurs en cas d'accident augmente énormément la charge de travail qui pèse sur le reste du personnel. Quand un accident de travail se produit, l'employeur éprouve souvent le sentiment douloureux de ne pas avoir pris les mesures préventives qui s'imposaient.

Légalement, les employeurs sont tenus de protéger leurs collaborateurs contre les risques d'accidents et de maladies en adoptant un concept de sécurité ad hoc. Ce principe s'applique aussi bien à l'agriculture qu'aux autres branches de l'économie. Lorsqu'une enquête policière est effectuée suite à un accident, une exploitation agricole qui n'applique aucun concept de sécurité aura tôt fait d'être accusée de négligence légère. Toute exploitation agricole est soumise à la loi sur l'assurance-acci-

dents (LAA), indépendamment du fait qu'elle forme des apprentis, qu'elle emploie du personnel formé ou qu'elle recoure à des auxiliaires occasionnels. L'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA) basée sur l'article 92 LAA définit les prescriptions en matière de prévention à l'intention des employeurs et des employés. Cette ordonnance stipule par ailleurs que l'entreprise doit faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail lorsque le per-

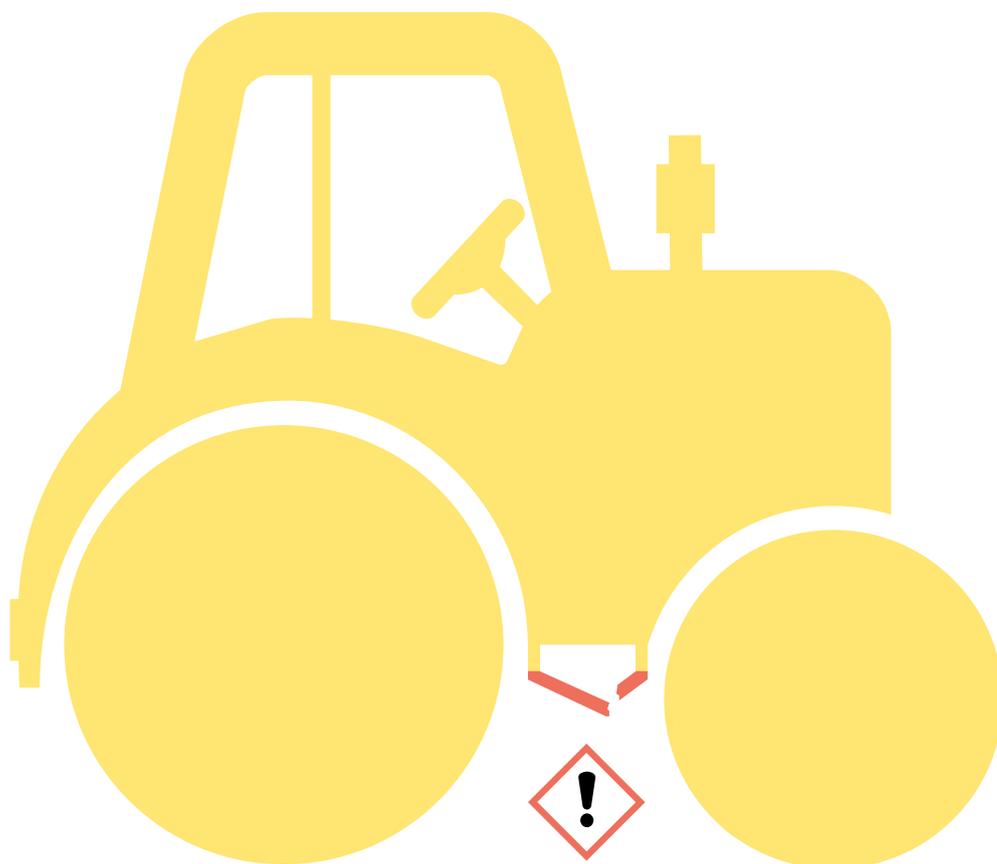
sonnel de l'exploitation est soumis à des risques particulièrement élevés, comme les travaux avec des machines dangereuses ou le travail isolé au sein d'un environnement non sécurisé.

Jamais sans concept de sécurité

La directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) concrétise ces directives et définit les mesures nécessaires. En adoptant un concept de prévention sectoriel, comme la solution pour la branche agricole agriTOP, une exploitation n'a généralement plus besoin de faire appel à des médecins du travail, des ingénieurs spécialisés dans la sécurité ou à d'autres spécialistes. Dans le cadre d'agriTOP, une personne par exploitation est habilitée, en sa qualité « d'entraîneur agriTOP », à exécuter pratiquement seule les tâches liées à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Lors d'un cours d'introduction obligatoire de deux jours, l'accent est surtout mis sur les points suivants :

- Objectifs personnels/d'entreprise en matière de sécurité
- Identifier les risques au sein de l'entreprise et les évaluer
- Planifier et mettre en œuvre des mesures adéquates
- Analyser les événements et les accidents
- Instruire et motiver les collaborateurs

Dans la précipitation liée au stress quotidien, on en vient souvent à oublier les dangers.



Pour que tous adoptent un comportement sûr, il faut montrer l'exemple. C'est notamment le cas pour le port de la ceinture de sécurité.

- Développer un concept pour les cas d'urgence.

Une grande importance est accordée à l'application correcte des mesures nécessaires dans l'exploitation agricole. C'est seulement à l'échelle de cette dernière que la prévention peut être appliquée efficacement. Pour rafraîchir les connaissances dans le domaine de la sécurité ou approfondir des thèmes spécifiques, la solution agriTOP prescrit un cours de formation continue tous les trois ans au moins. agriTOP propose une large offre de formation continue qui s'adresse également à toutes les personnes intéressées. Désormais, certains cours sont également reconnus dans le cadre de la formation continue obligatoire des chauffeurs (ordonnance réglant l'admission des chauffeurs [OACP]).

Approche systématique dans les exploitations familiales également

Les exploitations familiales qui n'engagent pas de main-d'œuvre externe et qui ne sont pas soumises à la loi sur l'assurance-accidents peuvent également utiliser la solution agriTOP. En l'absence de « pression » légale, ces exploitations ne prennent souvent pas les mesures de sécurité indispensables et il arrive alors que des principes de base soient enfreints. ■



Cela fait 30 ans qu'aucun accident n'est arrivé ? Il ne faut pas tenter le diable, et les emplacements qui constituent un danger potentiel depuis longtemps doivent être sécurisés.



Auteur
Manfred Müller,
responsable
du Centre agriTOP,
5040 Schöftland
manfred.mueller@bul.ch

Informations supplémentaires concernant agriTOP
Centre agriTOP/BUL
Picardiessrass 3
5040 Schöftland
☎ 062 739 50 40
www.agritop.ch
agritop@bul.ch

Salaire

Comment établir une fiche de salaire ?

D'un point de vue juridique, le type et le niveau de salaire peuvent être décidés librement, en tenant toutefois compte des pratiques en vigueur dans la région et la branche (salaires de référence, CTT, CCT, salaire minimal cantonal). Que faut-il respecter lors de l'établissement d'une fiche de salaire et que doit impérativement y figurer ?

Bases légales, code des obligations (CO) et contrat-type de travail

Le code des obligations (art. 319-362) contient toutes les dispositions générales sur le droit du travail. Sur cette base, les contrats-types de travail (CTT) cantonaux règlent les détails (p. ex. temps de travail, gestion des heures supplémentaires, assurances, etc.). Dans la plupart des cantons, les dispositions du CTT peuvent être ajustées par écrit (contrat de travail), à condition de respecter les dispositions des art. 361 et 362 CO. Dans le canton du Valais, il faut également respecter la CCT.

Fiche de salaire – paie – échéance

En vertu de l'art. 323b, al. 1, CO, un décompte de salaire écrit doit être remis au travailleur. Le décompte doit donner un aperçu clair et suffisamment détaillé du salaire brut et net, des suppléments (p. ex. heures supplémentaires) et des déductions (p. ex. assurances, salaire en nature, avance, etc.), afin que le travailleur puisse les vérifier. Lors du paiement des suppléments pour vacances, ceux-ci doivent figurer en pour-cent et en francs. La simple mention «vacances incluses», par exemple, ne suffit pas, car le supplément pour vacances pourrait alors être à nouveau demandé.



La loi prévoit le paiement du salaire en espèces, mais en communiquant ses coordonnées bancaires ou de compte postal à son employeur, le travailleur donne aussi son accord pour un versement électronique. A l'heure actuelle, le virement directement sur le compte du travailleur est recommandé.

L'employeur doit payer le salaire à la fin du mois, sauf accord contraire (art. 323 CO). Le salaire doit être versé au plus tard après un mois (des délais plus courts sont possibles).

Le travailleur a le droit – notamment s'il se trouve en situation d'urgence – à une avance proportionnelle au travail déjà fourni, pour autant que l'employeur soit en mesure de la lui accorder.

Temps de travail – congés – vacances

Le temps de travail, les congés et les vacances sont réglés dans le CTT. Celui-ci prévoit à partir de quel moment les heures supplémentaires doivent être compensées, payées ou prises comme jours de congé. La plupart des CTT stipulent que l'employeur doit contrôler les heures supplémentaires, les jours de congé et de vacances.

Selon le CO, les jours de vacances doivent être pris et ne peuvent pas être payés (repos du travailleur). Certaines exceptions sont tolérées: lorsque le temps d'engagement est très court ou irrégulier, les vacances peuvent être payées. Le solde restant de vacances doit être payé au plus tard à la fin du contrat.

Indemnités de vacances pour les travailleurs avec salaire horaire (engagement irrégulier ou de courte durée):

- supplément salarial de 8,33% pour quatre semaines de vacances par an;
- supplément salarial de 10,64% pour cinq semaines de vacances par an.

En cas de paiement d'indemnités de vacances, celles-ci doivent figurer noir

Contrats de travail et salaire: check-list

- Tenir compte du contrat-type de travail cantonal dans l'agriculture.
- Tenir compte des directives salariales de l'USP/USPF/ABLA.
- Annoncer dans les temps la masse salariale aux assurances et au service de l'impôt à la source.
- Remplir le certificat de salaire et le remettre au travailleur ou directement au service des contributions dans certains cantons.
- Après cinq ans, le droit à percevoir sous forme pécuniaire certains éléments du contrat de travail s'éteint. Il est donc fortement recommandé d'établir correctement les fiches de salaire (y c. relevés du temps de travail, des jours de congé et de vacances).

sur blanc dans le contrat de travail et sur chaque fiche de salaire.

Déductions sociales

Les déductions liées aux assurances sont toujours calculées sur le salaire brut, c'est-à-dire sur le salaire soumis à l'AVS (salaire comprenant les indemnités pour heures supplémentaires, jours de congé et de vacances, etc.).

Exceptions: retraités (âge ordinaire de la retraite):

- AVS/AI/APG = franchise de cotisation de 1400 francs par mois ou de 16 800 francs par an
- AC et LPP = ne sont plus obligatoires à l'âge de la retraite

Exceptions: travailleurs au sein de la famille:

- Pas de cotisations à l'AC, AF, LPP, LAA
- AVS, AI, APG: les cotisations sont calculées uniquement sur le salaire en espèces (sans salaire en nature) jusqu'au 31 décembre de la 20^e année et à l'âge ordinaire de l'AVS.

Allocations familiales

L'employeur a l'obligation de faire savoir au travailleur que celui-ci peut demander à recevoir des allocations pour enfant, de formation professionnelle ou de ménage. La demande doit toutefois d'abord être approuvée par

la caisse de compensation. Les allocations familiales ne doivent pas être prises en compte dans les déductions sociales, mais doivent l'être pour l'impôt à la source.

Impôt à la source

Tous les travailleurs étrangers (sauf permis de séjour C) sont soumis à l'impôt à la source en Suisse. L'employeur déduit donc chaque mois le montant correspondant du salaire.

Le tarif d'imposition varie d'un canton à l'autre et dépend de l'état civil, du nombre d'enfants, etc. L'employeur doit annoncer le travailleur au service cantonal des contributions (secteur «impôt à la source») dans un délai de huit jours suivant l'entrée en fonction.

Salaire en nature

Aux fins de l'AVS, un montant forfaitaire mensuel de 990 francs ou journalier de Fr. 3.50 pour le petit-déjeuner, de Fr. 10.00 pour le dîner, de Fr. 8.00 pour le souper et de Fr. 11.50 pour le logement est calculé pour les prestations en nature.

Si le salaire en nature n'est pas perçu, il doit être payé au travailleur et ne peut pas être déduit du salaire. Le travailleur doit être indemnisé pour les prestations non perçues pendant les jours de congé et de vacances. ■

Auteure

Monika Schatzmann,
directrice d'Agripuls,
5201 Brugg

Des blocs de décompte de salaire, un modèle de contrat de travail et les salaires indicatifs peuvent être commandés ou téléchargés sur www.agripuls.ch
→ Service → Téléchargements et commandes

Droit du travail

« Ai-je le droit d'indemniser les vacances ? »

Les personnes qui emploient du personnel ou qui ont des collaborateurs sous leur responsabilité doivent être au courant de leurs droits et de leurs devoirs. Les experts d'Agripuls et d'Agriexpert sont à même de conseiller les employeurs sur les questions de droit du travail spécifiques à l'agriculture.

Je voudrais engager un auxiliaire agricole et j'ai annoncé le poste auprès de l'ORP, à cause de l'obligation d'annonce des postes vacants. Les personnes intéressées n'ont pas le profil souhaité. Qu'est-ce que j'ai le droit de faire ?

L'ORP (Office régional de placement) doit transmettre à l'employeur, en l'espace de trois jours ouvrables, les dossiers des candidats susceptibles de convenir au poste vacant annoncé. Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP peuvent aussi contacter directement l'employeur. Celui-ci évalue les candidatures, et les personnes qui pourraient convenir doivent être invitées à un entretien d'embauche ou à une journée d'essai. Si les personnes qui se sont annoncées ne lui paraissent

pas adaptées au poste de travail qu'il propose, l'employeur a le droit de refuser les candidatures qui lui ont été transmises. L'employeur a toutefois l'obligation d'informer l'ORP et de l'avertir qu'aucun candidat n'avait le profil adapté. Il en va de même lorsque les candidats sont invités à un entretien d'embauche ou qu'ils ont été engagés.

*Monika Schatzmann,
directrice Agripuls*

Faut-il toujours rédiger un contrat de travail sous la forme écrite ?

D'un point de vue légal, un contrat de travail ne requiert pas de forme spécifique. Par conséquent, il suffit que les parties s'accordent oralement sur le contenu du contrat de travail. En cas de litige, ce sont alors les dispositions du droit des obligations et du contrat-type de travail cantonal qui s'appliquent. En dérogation au principe de la liberté de forme qui s'applique au contrat de travail, les contrats d'apprentissage doivent en revanche obligatoirement être conclus par écrit (voir art. 344 a, al. 1, CO). Même si les contrats de travail peuvent donc en principe être conclus sous la forme orale, je recommande malgré tout d'opter pour la forme écrite, pour que

tout soit clair en cas de litige juridique. Les accords conclus seront alors plus faciles à prouver. Agriexpert dispose de modèles de contrat à l'intention des collaborateurs agricoles. Ces contrats peuvent être commandés chez Agriexpert pour le prix de dix francs.

*Michael Riboni, expert
Protection juridique chez Agriexpert*



Un de mes employés arrive régulièrement ivre au travail. Que puis-je faire ?

En principe, une dépendance à l'alcool ne suffit pas, à elle seule, pour résilier un contrat de travail. Une telle résiliation pourrait être considérée comme abusive. La résiliation est cependant possible si les prestations de travail sont insuffisantes ou si la consommation d'alcool engendre un risque d'accident pour l'employé alcoolique ou pour

d'autres collaborateurs. Concrètement, il est recommandé de renvoyer chez lui le collaborateur concerné et de lui adresser un avertissement écrit. S'il n'y a pas d'amélioration, le contrat de travail peut alors être résilié.

*Michael Riboni, expert
Protection juridique chez Agriexpert*

Dans notre exploitation, nous avons tellement eu à faire cette année que mon collaborateur n'a pas pu prendre de vacances. Il me propose de le compenser en lui versant une indemnité de vacances. Est-ce légal ?

Les vacances doivent permettre au collaborateur de se reposer. L'art. 329 du Code des obligations stipule que les vacances ne peuvent pas être compensées par des prestations financières. Ce principe s'applique même après la résiliation du contrat, sauf si les vacances

ne peuvent pas être prises entièrement jusqu'à la fin du contrat ou si cela n'est pas supportable.

*Michael Riboni, expert
Protection juridique chez Agriexpert*

Quand est-il nécessaire de demander une autorisation de travail pour des travailleurs étrangers et comment dois-je procéder?

En principe, dans le secteur agricole, tout rapport de travail conclu avec un employé issu d'un pays étranger implique une autorisation de travail/de séjour. Cette autorisation doit être demandée avant la prise d'emploi (les règlements cantonaux diffèrent). Pour l'engagement de personnes issues de pays de l'UE-27 ou de l'AELE, les procédures suivantes s'appliquent :

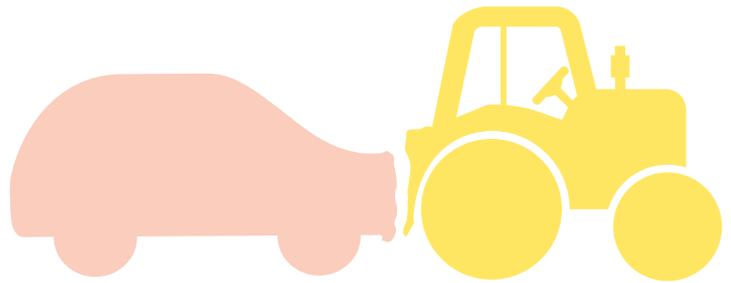
- Procédure d'annonce pour une durée de travail inférieure à 90 jours durant l'année civile (voir : <https://meweb.admin.ch>)
- Autorisation de séjour de courte durée de moins de 364 jours
- Selon les cantons, l'annonce/le dépôt de demande s'effectue via la commune ou le service des migrations. Dans certains cantons (p. ex. Lucerne), la demande doit être déposée auprès du service des migrations avant la prise d'emploi.
- Lorsque l'exploitation agricole concernée propose un travail à

l'année, l'octroi d'un permis B est envisageable.

Lorsqu'on souhaite prolonger un contrat de travail, la demande de prolongation doit être transmise dans les délais (avant l'arrivée à échéance de l'autorisation de séjour). La Croatie est le 28^e pays de l'UE et n'est pas encore soumis à la libre circulation totale. Cela signifie que pendant une phase transitoire échelonnée, des conditions spécifiques s'appliquent (actuellement respect du principe de priorité de la main-d'œuvre indigène, contrôle préalable des conditions de travail et de rémunération, mesures de contingentement).

Des informations supplémentaires sont disponibles sous https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-ef-ta/eu-ef-ta_buerger_schweiz.html

Monika Schatzmann,
directrice Agrimpuls



Un de mes employés a causé un dommage matériel. Puis-je déduire de son salaire les coûts qui en découlent ?

L'art. 321e CO stipule que l'employé répond du dommage qu'il cause à l'employeur de manière intentionnelle ou par négligence. L'employé ne doit par contre pas systématiquement prendre tous les dommages à sa charge. En cas de faute légère de l'employé (p. ex.

accident de voiture suite à une petite erreur de conduite), l'employé ne doit normalement rien verser ou alors seulement un montant symbolique.

Michael Riboni, expert
Protection juridique chez Agriexpert

Annonces

CHF 50 000.-
pour les agriculteurs innovants

agroprix 2019

Concours d'innovation Une initiative d'emmental assurance

Vous avez réalisé avec succès une idée novatrice et originale ? Vous proposez une prestation de service unique en son genre ou fabriquez un produit spécial ? Avez-vous développé une procédure inédite ou optimisé des processus de manière surprenante ? Si oui, n'hésitez pas à postuler. Vous pouvez y gagner beaucoup d'argent et d'attention médiatique.

La date limite d'inscription est le 30 juin 2019.

Informations sur www.agroprix.ch

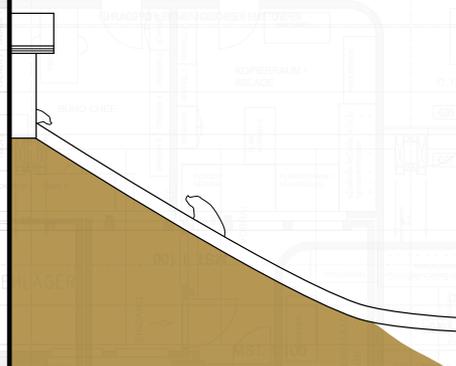
Organisateur
emmental
assurance

Patronage
**union suisse
des paysans**

Partenaires



ARCHITEKTEN HABEN EINEN HANG ZUR ÜBERTREIBUNG?



**WIR HEBEN UNS MIT INNOVATIVEN IDEEN AB, DIE
UNSEREN KUNDEN EINEN VORSPRUNG SICHERN.**

Landwirtschaftliches
Bau- und Architekturbüro
Geschäftsleitung
Laurstrasse 10, 5201 Brugg,
Telefon 056 462 51 11,
info@lba.ch, www.lba.ch

LBA
Gut geplant. Gut gebaut

Büros in Ostermündigen, Küssnacht am Rigi, Trimmis und Weinfelden.

J'ai engagé un travailleur rémunéré à l'heure. Comment s'effectue le dédommagement pour les vacances et les jours de congé ?

En principe, les employeurs engageant des travailleurs payés à l'heure ne les rémunèrent que pour les heures qu'ils effectuent réellement. Aucun salaire n'est versé pour les vacances et pour les jours fériés. A titre de compensation, les travailleurs payés à l'heure reçoivent une majoration de salaire de 8,33% pour les vacances et les jours fériés non-pris (voir également page 13).

Il convient cependant de rappeler que le versement d'indemnités de vacances n'est autorisé que pour autant que les prestations de travail sont fournies à intervalles irréguliers et que l'indemnité de vacances est mentionnée séparément dans le contrat de travail écrit, soit à

l'aide d'un montant fixe, soit à l'aide d'un montant basé sur un pourcentage défini. Si ces conditions ne sont pas réunies, il est interdit de dédommager les vacances non prises par une indemnité financière. En principe, l'employeur peut être contraint à verser rétroactivement des indemnités de vacances. Il risque alors de payer à double. En tant qu'employeur, on met toutes les chances de son côté en renonçant à accorder les indemnités de vacances en cours et en ne les versant qu'une fois que les vacances ont effectivement été prises.

*Michael Riboni, expert
Protection juridique chez Agriexpert*



Un collègue m'a dit que tout employeur a l'obligation de documenter les heures de travail de ses employés. Dans notre entreprise, nous n'effectuons pas de relevés des heures. Est-ce que nous pouvons être attaqués en justice pour cela ?

Les dispositions du CO concernant les heures supplémentaires ainsi que plusieurs contrats-types de travail cantonaux obligent les employeurs à effectuer un contrôle des heures supplémentaires et à établir un relevé des heures supplémentaires effectuées. Lorsque cette exigence n'est pas satisfaite, il se peut qu'en cas de litige et afin de déterminer si des heures supplémentaires ont vraiment

été effectuées, les relevés d'heures de l'employé soient eux aussi pris en considération à titre de preuve, ce qui peut préjudicier l'employeur. Dans l'agriculture, les employeurs ont par conséquent tout intérêt à effectuer un contrôle correct du temps de travail et des heures supplémentaires.

*Michael Riboni, expert
Protection juridique chez Agriexpert*

Impressum: Ce cahier spécial « L'agriculteur en tant qu'employeur » paraît en tant que supplément compris dans l'abonnement à la Revue UFA 6/2019.

Editeur: fenaco société coopérative, Erlachstrasse 5, 3001 Berne.

Rédaction: Revue UFA, Markus Rössli

Layout/graphiques: Andri Cavegn, Stephan Rüegg

Edition: LANDI Médias, 8401 Winterthour, Tél. 058 433 65 20

Impression: PMC, CH-8618 Oetwil am See


OSCAR FÄH AG





Sièges de conducteur confort pour machines agricoles

Nous proposons des sièges de conducteur GRAMMER depuis le modèle d'entrée avec suspension mécanique jusqu'au modèle avec suspension pneumatique active.





OSCAR FÄH AG
9245 OBERBÜREN
+41 71 955 73 10
WWW.OSCARFAEH.CH




Avec nous, vous protégez vos employés: **global et bien assuré!**

Pour l'agriculture!

Toutes les assurances à portée de main.
Agrisano | Tel. 056 461 71 11 | www.agrisano.ch