

Contrat type de travail pour l'horticulture vaudoise

basé sur le Contrat type de travail (CTT) pour l'horticulture du 3 avril 2000

(État au 9 juillet 2008)

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre M./Mme

à (adresse complète)

désigné ci-après par : le collaborateur

et M./Mme/Société

à

désigné ci-après par : l'employeur

il est convenu ce qui suit :

Article 1

Travail

M./Mme

entre au service de l'employeur à partir du

en qualité de

Article 2

Contrat de durée indéterminée

Durée du contrat – Délai de congé

1. Le contrat est conclu pour une durée indéterminée ; les semaines/mois¹ suivant le début de l'emploi sont considéré(e)s comme temps d'essai durant lequel chaque partie peut dénoncer le contrat par simple avis reçu

. jour(s)/ semaine(s) à l'avance².

Si le collaborateur est absent pour une raison liée à la maladie, à un accident ou à l'accomplissement d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé de la durée de l'absence.

2. Dès l'expiration du temps d'essai et jusqu'à la fin de la 1ère année de service, le présent contrat peut être résilié de part et d'autre un mois à l'avance pour la fin d'un mois³.

3. De la 2ème à la 9ème année de service, le délai de congé est de deux mois pour la fin d'un mois ; dès la 10ème année de service, le délai est de trois mois pour la fin d'un mois.

¹ Maximum 3 mois

² Éventuellement, pour la fin d'une semaine

³ ou un mois à l'avance

4. Sont réservés les cas de résiliation avec effet immédiat, pour de justes motifs (art. 337 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de service.

5. Le congé doit être donné par courrier postal recommandé⁴.

Article 3

Régime de travail (Art. 12 CTT)

1. Durée hebdomadaire

La durée normale de travail est de 45 heures par semaine en moyenne annuelle. Elle peut être prolongée jusqu'à 50 heures (55 heures durant 8 semaines par année civile) au maximum, à condition que soit respectée la moyenne annuelle. Le régime de travail est affiché dans l'entreprise

2. Travail le samedi

Le personnel a droit à au moins 13 samedis entiers de congé par année, déterminés d'entente avec l'employeur. Cette disposition ne s'applique pas au personnel des magasins de vente.

3. Travail le dimanche et les jours fériés/ Service de garde

Les travaux urgents, les travaux destinés à prévenir l'altération des plantes, les travaux de préparation aux ventes occasionnelles ainsi que les dites ventes, sont les seuls travaux autorisés le dimanche et les jours fériés.

Le service de garde s'effectue le dimanche et les jours fériés par rotation parmi le personnel, mais au maximum une fois par période de 4 semaines.

Ce travail est régit par l'art 13 du CTT.

4. Travail supplémentaire (Art 13 du CTT)

Le travail supplémentaire comprend :

- la 46ème heure supplémentaire et les suivantes si l'horaire de l'entreprise à considérer est de 45 heures par semaine,

- la 51ème heure supplémentaire et les suivantes si l'horaire de l'entreprise à considérer est de 50 heures par semaine,

Les heures qui dépassent l'horaire hebdomadaire ordinaire lorsqu'il est réduit à moins de 45 heures pour compenser les semaines de 50 (55) heures.

Si l'horaire à considérer est de 55 heures, il ne saurait y avoir d'heures supplémentaires.

Article 4

Vacances

1. Le droit aux vacances est de 4 semaines par année de service⁵, selon le CO, sans majoration de la durée à partir de 50 ans, ceci en dérogation du CTT.

2. Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile : l'année de l'engagement et l'année de départ, il est accordé en proportion de la durée effective de l'emploi.

3. Si, à la fin du contrat, le collaborateur a pris plus de vacances que celles auxquelles il avait droit, le trop reçu sera retenu sur le salaire.

⁴ ou par écrit et remis en main propre

⁵ Cinq semaines au moins pour les jeunes gens jusqu'à 20 ans révolus, y compris les apprentis.

4. La date des vacances est fixée par l'employeur; il tiendra compte, dans la mesure du possible, des vœux que le collaborateur aura exprimés suffisamment à l'avance.

5. En règle générale, les vacances sont accordées et prises pendant l'année de service qui y donne droit ; si les vacances sont fractionnées, l'une des périodes doit comprendre au moins deux semaines consécutives.

6. Pendant les vacances, il est interdit au collaborateur d'exercer une activité rémunérée au mépris des intérêts légitimes de l'employeur.

Article 5

Jours fériés

Dans le canton de Vaud les jours fériés officiels assimilés aux dimanches sont :

Le 1 ^{er} janvier (Nouvel An)	Le lundi de Pentecôte
Le 2 janvier	Le 1 ^{er} août
Le Vendredi Saint	Le lundi du Jeûne
Le lundi de Pâques	Noël
L'Ascension	

Article 6

Congé divers

Le collaborateur a droit à un congé payé de

- 2-3 jours à son mariage,
- 1 jour à la naissance d'un enfant,
- 1-3 jours au décès d'un membre de sa famille (conjoint, enfant, parents, beaux-parents, frère, sœur ou parent faisant ménage commun avec l'employé),
- 1 jour lors de son déménagement (au plus une fois par an).

Article 7

Rémunération

1. Le collaborateur reçoit un salaire (ou un traitement) brut de :

Fr. par mois / par semaine / par jour / par heure⁶.

ou⁶

Fr. par année, versement en 12 ou 13 mensualités⁶.

2. Allocations familiales, en sus, selon dispositions cantonales en la matière :

3. Il sera retenu sur chaque paie :

- AVS/AI/APG, assurance-chômage : la cotisation légale.
- Fonds de prévoyance : la cotisation légale / réglementaire.
- Assurance-maladie (perte de gain) : %
- Assurance-accidents (non professionnels) : %
- Assurances-accidents complémentaire : %
- Impôt à la source : selon les dispositions légales.

Ces montants pourront être modifiés en tous temps et en fonction de nouvelles dispositions légales ou de changement des conditions d'assurance applicables au personnel.

⁶ Choisir l'une des méthodes et biffer ce qui ne convient pas

4. Le paiement se fait par virement postal ou bancaire / en espèces à la fin de chaque mois. D'éventuelles avances ne sont accordées qu'à titre exceptionnel. Un décompte est remis au collaborateur.

Article 8

Gratification

Toute somme versée en plus de la rémunération prévue à l'art. 7, notamment à titre de gratification, aura et conservera le caractère d'une prestation volontaire de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part du collaborateur, même si elle a été versée pendant plusieurs années consécutives⁷.

Article 9

Maladie (perte de gain)

1. Si le collaborateur tombe malade, il doit en aviser immédiatement l'employeur et lui fournir un certificat médical si la maladie dure plus de 3 jours de calendrier. L'employeur peut demander périodiquement d'autres certificats médicaux. Moyennant avis préalable écrit, l'employeur peut demander un certificat pour toute absence. Dans des cas particuliers, l'employeur peut demander au collaborateur de se présenter, pour un contrôle médical, chez un médecin qu'il désigne (aux frais de l'entreprise).

2. Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur assure le collaborateur contre la perte de gain en cas de maladie⁸; l'indemnité journalière est de 80% /% du salaire, dès le jour d'incapacité de travail. Durant le délai d'attente, l'employeur paie le salaire à 80%. Le collaborateur prend connaissance des conditions d'assurances qui font foi (réserves, etc.).

La moitié de la prime est à la charge du collaborateur (déduction du salaire).

Hormis le délai d'attente, pour lequel s'applique l'art. 13 ci-dessous, l'employeur est libéré de toute autre obligation découlant de l'art. 324a CO .

Article 10

Maladie (frais de guérison)

Le collaborateur doit s'assurer contre le risque maladie (frais de guérison) conformément à la loi fédérale sur l'assurance maladie du 18 mars 1994 (LAMal). Les primes sont à la charge de l'employé.

Les collaborateurs étrangers remettent régulièrement/chaque année à l'employeur une attestation d'assurance.

Article 11

Accidents

1. L'employeur assure le collaborateur contre les accidents professionnels, non professionnels et maladies professionnelles conformément aux dispositions légales (le

⁷ Rappeler par écrit cette disposition lors de versements

⁸ Éventuellement, aussi en cas de grossesse

risque accidents non professionnels n'est assuré que si la durée hebdomadaire de travail égale ou dépasse 8 heures, en moyenne annuelle).

2. Durant le délai d'attente, l'employeur prend à sa charge le 80% du salaire. Si le salaire dépasse le gain maximum assuré selon l'assurance obligatoire, l'employeur complète les indemnités jusqu'à concurrence de 80% du salaire effectif pendant une durée limitée selon l'art. 14 ci-après (« échelle bernoise »).

3. L'employeur est libéré de toute autre obligation (CO321b).

4. Le collaborateur avise sans délais l'employeur ou l'assureur de tout accident qui nécessite un traitement médical ou entraîne une incapacité de travail (LAA 45/1).

Article 12

Service militaire obligatoire, protection civile et service civil

1. L'employeur verse au collaborateur les prestations suivantes, dans les cas et sous les conditions ci-dessous :

École de recrues :

Cours de répétition :

Autres services :

Conditions :

2. Les allocations légales sont acquises à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas les prestations de celui-ci.

3. Ces prestations libèrent l'employeur de toute autre obligation résultant des art. 324a et b CO (si leur montant atteint le niveau nécessaire).

4. Le collaborateur informe l'employeur des périodes de service obligatoire dès qu'il en a connaissance.

Article 13

Salaire en cas d'absences non indemnisées selon les art. 9 à 12

1. Pour l'ensemble des cas où le collaborateur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne (maladie, accident, grossesse et accouchement, service militaire, protection civile, fonction publique non rémunérée, etc.) et où l'employeur n'est pas libéré de son obligation de payer le salaire selon les art. 10 à 13, le collaborateur a droit, pour autant qu'il y ait toujours contrat de travail, à son salaire complet durant :

- 3 semaines pendant la première année de service, si les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois ;
- ensuite :

Années de service	Salaire dû pendant :
2ème année de service	1 mois
De la 2ème à la 4ème année	2 mois
De la 5ème à la 9ème année	3 mois
De la 10ème à la 14ème année	4 mois
De la 15ème à la 19ème année	5 mois
Dès la 20ème année	6 mois

2. Toutefois, si le collaborateur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre la perte de gain dans de tels cas d'absence (allocations aux militaires, assurance militaire, assurance accidents obligatoire), l'employeur complétera les prestations de l'assurance pendant la durée prévue à l'alinéa précédent jusqu'à concurrence de 80% du salaire.

Article 14

Prévoyance vieillesse, décès et invalidité

1. L'employeur affine le collaborateur soumis à l'assurance obligatoire à un fonds de prévoyance professionnelle conformément aux dispositions légales. L'employeur contribue à la prévoyance professionnelle en prenant à sa charge la moitié de la cotisation globale. Il déduit du salaire les cotisations que les dispositions légales et réglementaires mettent à la charge du salarié.

2. L'employeur peut assurer le collaborateur selon des normes dépassant le minimum légal ; les statuts et règlements de l'institution de prévoyance font partie intégrante du présent contrat et sont remis au collaborateur. La cotisation à la charge du collaborateur est indiquée dans le règlement. Un exemplaire du certificat de prévoyance édité par la caisse sera remis annuellement à l'employé.

Article 15

Devoirs généraux

1. Le collaborateur prend l'engagement d'accomplir au plus près de sa conscience les tâches qui lui sont confiées et de se conformer aux instructions données par l'employeur.

2. Il lui est interdit de faire pour son propre compte, ou pour le compte d'autrui, sans le consentement écrit de l'employeur des travaux dont l'exécution serait de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à l'apport que lui doit le collaborateur. Toute violation de cette interdiction donne à l'employeur le droit d'exiger une indemnité équitable.

3. Le collaborateur est tenu d'observer une entière discrétion sur tout ce dont il aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il sera lié par cette obligation, même après la fin du contrat.

4. Respect d'autrui : le collaborateur aura en tout temps une tenue irréprochable à l'égard de l'ensemble du personnel et des tiers ; il devra s'abstenir en particulier de toute forme de harcèlement sexuel ou psychologique ; il est précisé que le harcèlement sexuel constitue une faute grave pouvant entraîner une résiliation avec effet immédiat, une sanction pénale et civile.

5. Les appels téléphoniques (y compris sur des téléphones portables privés), la transmission d'e-mails, de fax et la consultation de sites Internet à des fins non professionnelles sont en principe interdits, sauf en cas d'urgence. L'employeur a accès aux bandes de contrôle des appels effectués depuis les locaux professionnels.

6. Il est interdit de fumer dans l'entreprise, sauf dans les locaux où la fumée est expressément admise.

Article 16

Responsabilité

Le collaborateur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Il en doit réparation conformément aux dispositions du Code des obligations.

Article 17

Références

A la signature du présent contrat, l'employé reçoit un exemplaire du Contrat type de travail dans l'agriculture du canton de Vaud ainsi que ses annexes spécifiques à l'horticulture de production.

Article 18

Conditions particulières :

.....
.....
.....
.....
.....

Article 19

Droit supplétif

Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le présent contrat, les parties s'en remettent aux prescriptions légales applicables en la matière.

Fait à le

En double exemplaire.

L'employeur :

L'employé :

.....