

Travailler hors de l'exploitation agricole

Les personnes qui souhaitent gagner un revenu supplémentaire en dehors de l'exploitation agricole sont confrontées à la recherche d'emploi, mais aussi à de nombreuses questions organisationnelles et en rapport avec le droit du travail et les assurances.

Sommaire

L'environnement familial de l'exploitation et l'activité accessoire	2
Etre salarié: qu'est ce que cela signifie?	2-3
Occupation à temps partiel ou travail d'auxiliaire?	4

Impressum

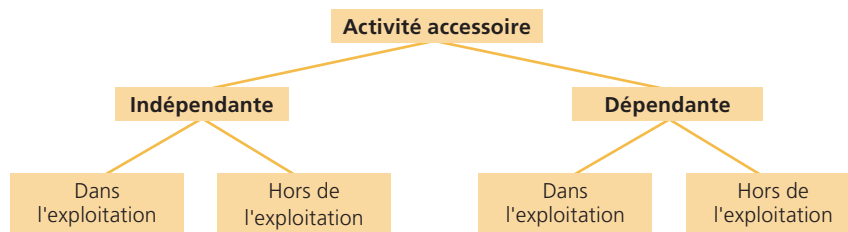
Editeur	AGRIDEA Jordils 1 CH-1001 Lausanne T +41 (0)21 619 44 00 F +41 (0)21 617 02 61 www.agridea.ch
Auteur-e-s de la 1 ^e édition	Peter Kyburz, AGRIDEA
Auteur-e-s de la 2 ^e édition	Rita Helfenberger, Irmgard Hemmerlein, Ueli Straub, AGRIDEA
Expert-e-s de la 2 ^e édition	Dr. jur. Esther Lange-Naef, avocate, Winterthur; Anne Challandes, avocate et paysanne, Fontainemelon
Layout	Michael Knipfer, AGRIDEA



L'exercice d'une activité accessoire pour compléter le revenu tiré de l'agriculture est aujourd'hui une réalité pour la majorité des familles paysannes. L'agriculteur ou sa conjointe, voire les deux, recherchent un autre revenu que celui du travail sur l'exploitation. Il existe plusieurs possibilités d'obtenir un revenu accessoire ou supplémentaire. Elles sont regroupées dans le tableau ci-dessous.

Remarque: Deux autres aide-mémoire (n° 8 et 10) existent sur le sujet des activités indépendantes et dépendantes dans l'agriculture et peuvent être obtenus auprès d'AGRIDEA.

Activités envisageables à titre accessoire



Différentes dispositions s'appliquent pour les quatre types d'activités envisageables, notamment dans le domaine du droit du travail et du droit des assurances sociales. Dans certaines autres branches (p. ex. restauration et bâtiment), il faut absolument respecter les conventions collectives de travail en vigueur (CCT)!



agridea

ENTWICKLUNG DER LANDWIRTSCHAFT UND DES LÄNDLICHEN RAUMS
DÉVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE ET DE L'ESPACE RURAL
SVILUPPO DELL'AGRICOLTURA E DELLE AREE RURALI
DEVELOPING AGRICULTURE AND RURAL AREAS

Avantages et inconvénients du travail salarié hors exploitation

Avantages

- Salaire (personnel) assuré, augmentation des revenus de la famille, cotisation personnelle fixe aux assurances sociales (meilleure prévoyance), pas de risque financier en tant qu'entrepreneur, entretien/élargissement des compétences professionnelles, possibilité de formation continue.
- Aperçu du fonctionnement d'une autre entreprise et élargissement des perspectives, nouvel élan, élargissement du réseau professionnel et personnel.
- Plaisir et satisfaction de travailler, renforcement de la confiance en soi.
- Acquisition de connaissances potentiellement utiles pour l'exploitation (connaissances en informatique, savoir-faire commercial, etc.).

Inconvénients

- Absences – engagement plus important dans l'organisation de la famille et de l'exploitation (gestion du temps).
- Grandes exigences pour la répartition des rôles et des tâches entre mari et femme.
- Plus de tolérance et de flexibilité de la part du conjoint (exploitation et famille).
- Inconvénients liés aux horaires fixes/irréguliers de l'activité accessoire.
- Intégration dans une organisation étrangère.
- Risque de perdre son travail.
- Eventuelle réduction des paiements directs.
- Frais pour les déplacements, les repas à l'extérieur, la garde des enfants, etc...



L'environnement familial de l'exploitation et l'activité accessoire

Il ne s'agit pas seulement de savoir qui va travailler à titre accessoire, mais aussi de connaître les répercussions que cela aura sur la famille et l'entreprise.

Les activités à temps partiel en dehors de l'exploitation ont en général pour objectif de venir gonfler le revenu de la famille. Mais il existe aussi d'autres raisons : la satisfaction d'exercer un métier que l'on a appris, le maintien des connaissances professionnelles, les contacts sociaux, le changement du quotidien dans l'exploitation, etc. Une question est primordiale : qui, du mari ou de la femme, va travailler en dehors de l'exploitation, ou les deux ? Pour prendre cette décision, les critères sont les suivants :

- L'activité hors exploitation est-elle compatible avec l'exploitation, le ménage et la famille ?
- La répartition des rôles entre les époux est-elle flexible ?
- La personne dispose-t-elle de qualifications professionnelles et a-t-elle des chances de trouver un emploi sur le marché du travail ?
- Quels seront les revenus, déduction faite des dépenses engendrées (revenus du travail) ?
- La motivation est-elle suffisante ?

Les décisions concernant les activités accessoires ont une importance stratégique. Elles ne concernent pas que l'aspect financier, il s'agit de maintenir l'équilibre entre le temps consacré à la famille, au travail à l'extérieur et au travail dans l'exploitation. Il est essentiel de discuter de ces aspects et de prendre les décisions en commun. L'encadré à gauche montre comment évaluer une activité accessoire hors exploitation.

Qu'en est-il du salaire pour l'activité accessoire ?

En général, le salaire est versé sur un compte personnel, car même en étant mariés, les époux peuvent gérer et utiliser leurs revenus librement (sauf dans la communauté de biens). En termes de participation aux acquêts, les revenus de l'activité accessoire font partie des acquêts de l'époux qui les gagne. Les époux ont un devoir mutuel de se renseigner quant à leurs revenus et leurs biens (art 170 CC). Cela ne veut cependant pas dire qu'ils ne sont pas utilisés pour le ménage et restent à la

seule disposition de l'époux qui les gagne. L'art. 163 CC indique que mari et femme contribuent, chacun selon ses facultés, à l'entretien convenable de la famille. La contribution peut prendre la forme de prestations financières tirées du revenu du travail (p. ex. salaire de l'activité accessoire), mais il peut aussi s'agir de biens, des soins au ménage, aux enfants, ou d'une aide apportée au conjoint dans l'exploitation. (Remarque : voir l'aide-mémoire 1 «Mien et tien dans le mariage»).

Etre salarié : qu'est ce que cela signifie ?

Les conditions de travail sont fixées de façon individuelle dans le contrat de travail. Celui-ci doit respecter les prescriptions du droit des obligations (art. 319ss CO). Ces dispositions s'appliquent aussi pour le travail à temps partiel.

• Définition du contrat de travail

Par le contrat de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé (art. 319 CO). Le salaire est déterminé d'après le temps (à l'heure ou au mois) ou le travail fourni (p. ex. salaire aux pièces). Le contrat de travail peut être conclu de façon orale ou écrite, mais il est préférable de consigner les conditions de l'accord par écrit (conservation des preuves).

• Prescriptions du contrat de travail

Si l'emploi a été accepté sans contrat de travail écrit, il serait bon d'en consigner par écrit les éléments importants et de faire signer le document à l'employeur. Il s'agit du montant du salaire, du 13^e salaire, du temps de travail, des vacances, du versement du salaire en cas de maladie, de la période d'essai et du délai de congé.

• Droits et devoirs du travailleur

En règle générale, le travailleur exécute en personne le travail dont il est chargé (art. 321 CO), il utilise les outils mis à sa disposition avec soin et respecte les consignes

Paiements directs

Les revenus de l'activité accessoire peuvent avoir des répercussions sur le droit aux paiements directs (limite de revenu). Selon l'ordonnance actuelle sur les paiements directs, la contribution à la transition sera réduite à partir de Fr. 80 000.– de revenu imposable. Une déduction de Fr. 50 000.– est faite pour les exploitants mariés. La contribution à la transition n'est dès lors réduite dans les faits pour les exploitants mariés à partir de Fr. 130 000.– de revenu imposable. La réduction s'élève à 20% de la différence entre le revenu déterminant et le montant de Fr. 80 000.–. Pour un revenu de Fr. 100 000.– la réduction serait donc de Fr. 4 000.–, soit 20% de Fr. 20 000.–.

de l'employeur. Il est responsable des dommages occasionnés par sa négligence ou intentionnellement (art. 321a CO).

Si nécessaire, le travailleur est tenu d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite du raisonnable. A défaut d'autre prescription (p. ex. dans le contrat de travail), elles doivent être compensées par un congé d'une durée au moins égale ou par le versement du salaire majoré d'un quart au moins (art. 321c CO).

Le travailleur a droit au versement de son salaire, convenu, usuel ou fixé par contrat-type de travail ou convention collective (art. 322 CO).

Il a en outre droit à un jour de congé par semaine, à au moins quatre semaines de vacances par an (5 semaines pour les moins de 20 ans) et à d'autres jours de congé particuliers (art. 329 à 329f CO).

Le travailleur à temps partiel a aussi droit à des vacances payées (art. 329a CO). Par exemple, pour un emploi régulier à 40 %, le droit aux vacances est de 4 semaines (resp. 5 selon accord) à raison de 2 jours de travail. Cela veut dire que le salaire continue d'être payé normalement pendant les vacances.

Remarque: Après l'accouchement, la travailleuse a droit à au moins 14 semaines de congé maternité (art. 329f CO).

• Salaire en cas d'empêchement de travailler (obligation de verser le salaire)

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire dû, y c. une indemnité pour les prestations en nature perdues, pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a CO). Il en va de même en cas de grossesse (art. 324a, al. 3 CO).

• Résiliation des rapports de travail

Le contrat de travail de durée déterminée prend fin sans résiliation à la date prévue (art. 334 CO).

Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin avec une résiliation. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Les articles 335b et 335c du CO fixent les délais de résiliation. Les règles suivantes s'appliquent:

Pendant le temps d'essai (1 à 3 mois), le contrat de travail peut être résilié en tout temps moyennant un délai de 7 jours (art. 335b CO).

Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois avec un délai d'un mois la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois à partir de la dixième année de service. D'autres délais peuvent être prévus par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335c CO).

Une résiliation par l'employeur est nulle si elle est donnée pendant le service militaire ou civil, pendant la grossesse ou un empêchement de travailler sans faute du travailleur en raison d'une maladie ou d'un accident. La résiliation au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement est également nulle (art. 336c CO).

Ces délais ne s'appliquent pas lors d'une résiliation immédiate pour de justes motifs (art. 337 CO).

• Modification des dispositions légales

Une partie de ces dispositions du CO peut cependant être modifiée par accord écrit entre les parties, qu'il s'agisse d'un contrat-type de travail (CTT, p. ex. pour les employé-e-s agricoles) ou d'une convention collective de travail (CCT, p. ex. pour la restauration ou le secteur principal de la construction). Si un agriculteur ou une paysanne ont une activité salariée dans l'agriculture en dehors de leur exploitation, ils sont en principe soumis au CTT agricole cantonal. Les dispositions impératives du CO, qui ne peuvent en aucun cas être modifiées au détriment du travailleur, figurent aux art. 361 et 362 CO (voir le détail de la liste dans le CO).



Occupation à temps partiel ou travail d'auxiliaire ?

Les agriculteurs et les paysannes peuvent exercer quantité d'activités accessoires en parallèle de leur travail agricole. En général, cette activité accessoire n'est pas une activité à temps complet à long terme. Dans ce cas, il faut faire la différence entre deux possibilités principales: l'occupation à temps partiel d'un côté, et le statut d'auxiliaire ou de travailleur occasionnel de l'autre. Toutes les personnes exerçant une activité accessoire devraient connaître les différences essentielles dans ce domaine, car elles ont des répercussions distinctes.

Caractéristiques de l'occupation à temps partiel et du statut d'auxiliaire (pour les chiffres: état 2013)

Critères	Occupation à temps partiel	Statut d'auxiliaire
Définition	Des heures ou des journées de travail plus ou moins régulières. D'un point de vue légal, les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que les travailleurs à temps plein, qu'ils travaillent à la journée ou à l'heure, ou que leur occupation soit régulière ou variable.	Occupation limitée à max. trois mois. Après cette durée, les rapports de travail prennent fin de façon automatique. En général: moins avantageux que le temps partiel. Attention: la réalité des rapports de travail est déterminante plutôt que la dénomination.
Résiliation	Comme pour le temps plein.	Pas de délai de résiliation.
Maternité	Même protection que pour le temps plein.	Pas de protection et pas de délai de résiliation.
Empêchement de travailler suite à une maladie ou à un accident	Obligation de verser le salaire comme prévu dans le contrat de travail.	Le salaire n'est versé qu'en cas d'accident; rien en cas de maladie.
Prévoyance professionnelle (2 ^e pilier)	Obligatoire lorsque le salaire annuel dépasse 21 060 francs.	Pas de prévoyance professionnelle.
Salaire horaire	Le salaire peut être défini dans le contrat de travail sous la forme d'un salaire horaire. Il présente toutefois des inconvénients: seul le temps de travail effectivement réalisé est payé; les jours fériés, les absences en cas de visite chez le médecin ou de rendez-vous administratif ne sont pas payés. Il est préférable de demander un salaire mensuel fixe.	
Droit aux vacances	Le droit aux vacances ou à leur indemnisation vaut pour les deux statuts (aussi pour le salaire horaire).	
AVS/AI	Obligatoire. Pas d'obligation de contribution si le salaire annuel est inférieur à 2'300 francs et que l'employé donne son accord. Recommandation: décompter l'AVS.	
Prévoyance individuelle 3 ^e pilier	Il est toujours possible de verser des contributions à la prévoyance liée (pilier 3a). Ces contributions peuvent être déduites des impôts comme suit: Au maximum 6739 francs par an pour les personnes qui contribuent au 2 ^e pilier. Au maximum 20 % des revenus du travail, mais sans dépasser 33'696 francs par an pour les personnes qui ne contribuent pas au 2 ^e pilier.	
Accident LAA	Dans tous les cas, l'employeur a l'obligation de payer une assurance-accidents (similaire à l'AVS/AI). L'assurance prend en charge les accidents non professionnels dès que le temps de travail pour un employeur dépasse 8 heures par semaine. Les accidents qui surviennent sur le chemin du travail sont en revanche toujours pris en charge, même pour les emplois à temps partiel de moins de 8 heures par semaine.	
Chômage	Le salaire est garanti à partir d'un seuil minimal. En cas de perte d'emploi, la personne peut demander des prestations, dans la mesure où elle recherche activement un nouveau poste et est prête à accepter un travail convenable.	
Allocations familiales	Les caisses cantonales de compensation de l'AVS donnent des informations sur les montants concrets ou le droit aux allocations, notamment en cas d'occupation à temps partiel ou de ménage à deux salaires. Plus d'informations sur www.avs-ai.info	
Impôts	Les sources de revenus accessoires sont déclarées comme des «revenus provenant d'une activité dépendante» (avec certificat de salaire). Si les deux époux ont un emploi, une déduction spéciale est faite.	

Informations complémentaires

- USP, AGRIDEA, « Les assurances en agriculture », 2012, 75 p., Fr. 12.00, à commander chez AGRIDEA, 1001 LAUSANNE, +41 (0)21 619 44 00, info@agridea.ch; www.agridea.ch
- LANGE NAEF E., « Revenu accessoire de la paysanne », dans Revue UFA 4/2012, téléchargeable sous www.paysannes.ch
- BYRNE-SUTTON P., « Le contrat de travail à temps partiel », coll. Le droit du travail en pratique Vol 21, Schulthess, Zürich, 2001.
- BRUCHEZ C., CAVIN O., CONTINI F., DOLIVO J.-M., JACOTTET-TISSOT C., « Vos droits au travail », Le guide juridique des salarié-e-s, Bon à Savoir, 2011, à commander chez Bon à Savoir, Service des commandes, CP 150, 1001 Lausanne ou sur www.bonasavoir.ch
- Contrats types de travail à télécharger sur le site Internet de chaque canton. Sur le droit du travail, beaucoup d'informations par le Secrétariat d'Etat à l'économie, sur www.seco.ch, thème « travail ».