

# CONTRAT DE TRAVAIL POUR OUVRIER DE CAVE

Entre

... .., domicilié ... ..  
(Employeur)

Et

... .., domicilié ... ..  
(Travailleur)

Les parties conviennent de ce qui suit :

## **Article premier** Champ d'application

<sup>1</sup> Le contrat de travail individuel conclu entre un négociant en vin du Valais, un propriétaire de caves, une association vinicole, une coopérative, etc. et un ouvrier de caves est établi sur la base du présent acte.

<sup>2</sup> Le contrat s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit, pour autant qu'employeur et travailleur n'en conviennent autrement. Les dérogations au détriment du travailleur ne sont valables que si elles sont établies par écrit.

<sup>3</sup> Les dérogations aux art. 6, 8 et 12 du contrat sont exclues si elles sont en défaveur du travailleur.

## **Art. 2** Devoirs de l'employeur

<sup>1</sup> L'employeur traite son travailleur avec humanité, dignité et bienveillance. La justice et la sévérité n'excluent pas la bonté.

<sup>2</sup> L'employeur favorise par tous les moyens la formation et le perfectionnement personnel et professionnel de son travailleur.

<sup>3</sup> L'employeur prend toutes les mesures nécessaires adaptées à l'entreprise pour protéger la vie et la santé du travailleur.

## **Art. 3** Devoirs du travailleur

<sup>1</sup> Le travailleur exécute avec conscience, précision et exactitude le travail qui lui est confié par son employeur dans l'intérêt de l'entreprise au sein de laquelle il collabore.

<sup>2</sup> Le travailleur est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des tiers sur les faits dont il a connaissance par son activité professionnelle. La violation de cette disposition constitue un juste motif de renvoi immédiat du fautif. L'obligation d'observer cette discrétion professionnelle lie le travailleur même après son départ de l'entreprise.

## **Art. 4** Soins du matériel

<sup>1</sup> Le travailleur a soin du matériel, des outils, des appareils, des locaux et de la marchandise qui lui sont confiés.

<sup>2</sup> S'il endommage du matériel, provoque la perte de marchandises (vins, marcs, etc.) par négligence ou faute grave établies, il doit compenser le dommage.

## **Art. 5 Temps d'essai**

<sup>1</sup> Les deux premiers mois de service sont définis comme temps d'essai. Pendant ce temps, le congé peut être donné de part et d'autre deux semaines à l'avance pour la fin d'une semaine.

<sup>2</sup> Si aucune des parties n'a donné congé avant l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. Il peut alors être résilié de part et d'autre un mois à l'avance pour la fin d'un mois civil.

<sup>3</sup> Le contrat qui a duré plus d'un an peut être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de service inclusivement deux mois à l'avance pour la fin d'un mois, ultérieurement trois mois à l'avance pour le même terme.

<sup>4</sup> La résiliation est communiquée verbalement et notifiée par lettre chargée.

<sup>5</sup> Demeure réservée la résiliation immédiate prévue aux art. 337, 337a, 337b, 337c et 337d du Code suisse des obligations (CO).

<sup>6</sup> L'employeur ne peut pas résilier le contrat d'un travailleur percevant une indemnité journalière d'une assurance durant les premiers 60 jours civils au cours de la première année de service, 120 jours civile de la deuxième à la cinquième année et 180 jours civile à partir de la cinquième année.

## **Art. 6 Durée du travail**

<sup>1</sup> La durée journalière de travail est au plus de dix heures et fixée librement par l'employeur entre 7 et 19 heures. Elle comprend un quart d'heure de repos durant la matinée et un quart d'heure durant l'après-midi pour le casse-croûte.

<sup>2</sup> Le travailleur a congé le samedi. Si, pour des raisons d'organisation interne ou pour des motifs graves ou urgents, le service doit être assuré le samedi matin, un système de rotation est institué. L'employé ayant dû travailler le samedi matin dispose d'une demi-journée de congé pendant la semaine suivante. L'entreprise doit s'organiser pour que chaque travailleur obtienne au moins trente samedis libres par an.

<sup>3</sup> La durée hebdomadaire de travail est à 43,5 heures, pauses comprises.

<sup>4</sup> Toutefois, la durée normale de la semaine de travail est de septante-deux heures durant huit semaines au plus à l'époque des vendanges.

<sup>5</sup> Le travail supplémentaire ne peut dépasser pour aucun travailleur deux heures par jour, sauf pendant les jours chômés ou en cas de nécessité absolue, ou encore pendant huit semaines au plus à l'époque des vendanges.

<sup>6</sup> L'employeur peut, sans autorisation officielle, ordonner de faire du travail supplémentaire jusqu'à concurrence de cent vingt heures par année civile. Au-delà de cette limite, il doit demander un permis à l'autorité cantonale. Mais dans tous les cas, le travail supplémentaire ne peut pas excéder deux cent soixante heures par année civile.

<sup>7</sup> A l'époque des vendanges et pendant huit semaines au plus, l'employeur peut, sans autorisation officielle, ordonner de travailler de nuit.

<sup>8</sup> Les travailleurs doivent avoir un repos quotidien de dix heures consécutives en moyenne de deux semaines.

<sup>9</sup> A l'époque des vendanges et pendant huit semaines au plus, l'employeur peut, sans autorisation officielle, ordonner de travailler le dimanche.

<sup>10</sup> Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi ou dure plus de cinq heures, il doit être compensé, au plus tard au cours du trimestre civil suivant, par un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives coïncidant avec un jour ouvrable. Le travailleur a au moins un dimanche entier de repos par période de quatre semaines.

<sup>11</sup> L'employeur peut, avec le consentement du travailleur, donner les demi-journées de congé hebdomadaire en une seule fois, pour six semaines au plus à l'époque des vendanges et pour quatre semaines au plus le reste de l'année. La durée maximale de la semaine de travail est observée en moyenne.

<sup>12</sup> Pour les chauffeurs professionnels, les dispositions fédérales en la matière sont réservées.

### **Art. 7** Congés hebdomadaires

<sup>1</sup> Tout travailleur a droit chaque semaine à un repos de vingt-quatre heures consécutives, donné uniformément le dimanche (loi cantonale du 9 juillet 1936 sur le repos du dimanche et des jours de fête).

<sup>2</sup> Restent réservées les dispositions particulières de l'article 6.

### **Art. 8** Salaires

<sup>1</sup> Les salaires minima du contrat sont indexés selon échelle ci-après et stabilisés à l'indice des prix à la consommation à fin octobre 2011 :

- a) Pour les travailleurs professionnels, soit ceux qui ont achevé avec succès un apprentissage dans la profession ou sont en possession d'un diplôme des écoles suisses d'oenologie, ainsi que les travailleurs considérés jusqu'ici comme professionnels :
  - chef caviste : selon entente
  - caviste travaillant seul, mécanicien : 5'000.- par mois
  - caviste qualifié, machiniste chauffeur : 4'916.- par mois
- b) pour les autres travailleurs : 4'682.- par mois
- c) pour les travailleurs occasionnels : 4'424.- par mois
  - pour les travailleurs occasionnels, moins de 20 ans à l'engagement : 4'128.- par mois
- d) pour le personnel assumant des fonctions auxiliaires : 4'002.- par mois

<sup>2</sup> Le travailleur a droit à un treizième salaire correspondant à 8,33% du salaire annuel brut.

<sup>3</sup> Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler en service extérieur et supporte de ce fait des frais de repas, il a droit à une indemnité couvrant ses frais effectifs, mais au minimum de 18.-.

### **Art. 9** Service militaire

<sup>1</sup> L'exécution d'un service militaire ne peut en aucun cas motiver le licenciement des citoyens suisses.

<sup>2</sup> Pendant les cours de répétition, le salaire plein est payé au travailleur dont les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou dont l'engagement a été conclu pour plus de trois mois. Il en va de même pour les inspections militaires. Les vacances ne peuvent pas être diminuées de ce fait.

<sup>3</sup> Pendant l'école de recrue, 50 % du salaire est versé au travailleur ayant douze mois et plus d'activité dans l'entreprise et s'engageant pour deux ans après l'école de recrue.

### **Art. 10** Absences justifiées

<sup>1</sup> Le travailleur est payé pendant les absences justifiées suivantes :

- a) trois jours en cas de décès du père, de la mère, de l'époux, de l'épouse ou d'un enfant ;
- b) deux jours en cas de décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur ;
- c) un jour en cas de décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un oncle ou d'une tante ;
- d) un jour en cas de naissance ou de mariage ;
- e) un jour en cas de déménagement de l'employé.

<sup>2</sup> Ces jours d'absence sont indemnisés pour autant qu'ils tombent sur des jours ouvrables.

**Art. 11** Allocations familiales

Le travailleur touche les allocations prévues par la législation cantonale en la matière.

**Art. 12** Vacances payées

<sup>1</sup> Le travailleur a droit annuellement à quatre semaines ou vingt jours ouvrables de vacances payées.

<sup>2</sup> Il lui est accordé vingt-deux jours ouvrables dès la seizième année de service dans la même entreprise ou dès 45 ans révolus.

<sup>3</sup> Il lui est accordé vingt-cinq jours ouvrables dès la vingt et unième année dans la même entreprise ou dès 50 ans révolus.

<sup>4</sup> L'apprenti jusqu'à vingt ans révolus et le jeune jusqu'à vingt ans révolus bénéficient de vingt-cinq jours ouvrables de vacances payées par année.

<sup>5</sup> Sont qualifiés jours ouvrables, tous les jours sauf les samedis, les dimanches et jours fériés mentionnés à l'article 13 du contrat. Vingt jours ouvrables correspondent donc à quatre semaines. Si dans ces quatre semaines il y a, entre le lundi et le vendredi y compris, un jour férié officiel, le travailleur a droit à un jour de vacances supplémentaire à prendre en dehors de ces quatre semaines. Il en est de même pour les vacances de plus longue durée.

<sup>6</sup> Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

<sup>7</sup> Dans la règle, les vacances doivent être prises dans une période continue. Si le travailleur quitte l'entreprise pendant une année en cours, la durée des vacances auxquelles il a droit s'établit en proportion directe de la durée du travail.

<sup>8</sup> Le travailleur qui, ayant pris ses vacances, quitte l'entreprise avant la fin de l'année à laquelle elles se rapportent, est tenu de rétrocéder en salaire ou en travail la part des vacances excédant son droit.

<sup>9</sup> L'époque des vacances est fixée par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux du travailleur.

<sup>10</sup> Ces vacances sont destinées au repos du travailleur. Il lui est interdit d'exécuter pendant les vacances du travail pour des tiers qu'il s'agisse de travail gratuit ou rétribué.

**Art. 13** Jours fériés

<sup>1</sup> Sont considérés comme jours fériés payés : Nouvel An, 2 janvier, Saint-Joseph, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1<sup>er</sup> Août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception et Noël.

<sup>2</sup> Pour compenser la perte de salaire de ces jours fériés, il est alloué une indemnité individuelle correspondant au montant du salaire perdu.

<sup>3</sup> Si l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus tombe un dimanche, l'indemnité n'est pas versée.

**Art. 14** Travail supplémentaire

<sup>1</sup> Tout dépassement de la journée maximale de travail définie à l'article 6 provoque les majorations de salaire suivantes :

- a) 25 % pour le travail fait durant les jours ouvrables ;
- b) 50 % pour le travail de nuit fait durant les jours ouvrables ;
- c) 50 % pour le travail fait le dimanche et jours de fête.

<sup>2</sup> Est considéré comme travail de nuit, celui qui est effectué entre 20 heures et 6 heures.

<sup>3</sup> Les heures supplémentaires sont à éviter dans la mesure du possible. Si ces heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente dans la quinzaine qui suit leur exécution, le supplément de salaire n'est pas dû.

<sup>4</sup> Pendant les vendanges, ces majorations sont limitées à 25 % et ne s'appliquent pas aux travailleurs occasionnels. Le 25 % est payé respectivement à partir de la quarante-neuvième heure et à partir de la quarante-septième heure pour les entreprises industrielles.

#### **Art. 15 Assurance-accidents**

Le travailleur est assuré conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981. L'obligation de payer les primes et leur mode de perception sont effectués selon les mesures prescrites à l'article 91 de cette loi.

#### **Art. 16 Assurance-maladie**

<sup>1</sup> Chaque travailleur doit être assuré contre la maladie selon les prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) du 18 mars 1994. De plus, l'employeur doit assurer le travailleur auprès d'une caisse maladie reconnue pour une indemnité égale au moins à 80 % du salaire.

<sup>2</sup> L'employeur prend à sa charge les deux tiers des primes. Il est ainsi libéré de la responsabilité qui lui incombe en vertu de l'article 324a CO. La part incombant au travailleur, c'est-à-dire le tiers des primes, est déduite chaque mois de son salaire.

<sup>3</sup> Si le travailleur est assuré à titre individuel, il a l'obligation de présenter une attestation d'affiliation à son employeur. Dans ce cas, celui-ci lui rembourse les deux tiers des primes versées à la caisse-maladie privée.

#### **Art. 17 Prévoyance professionnelle**

Le travailleur est assuré conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) du 25 juin 1982.

#### **Art. 18 Différends et arbitrage**

Si des différences d'appréciation dans l'interprétation ou l'application du présent contrat surgissent entre les intéressés, ces derniers recourent à la procédure suivante :

- a) une solution amiable doit d'abord être recherchée par contact direct et commune entente entre l'employeur et son travailleur ou une délégation de travailleurs de l'entreprise intéressée ;
- b) si cette entente ne peut s'établir, le différend est soumis aux organisations professionnelles et, en cas d'échec de leur intervention, à la commission paritaire professionnelle ;
- c) toute décision de la commission paritaire professionnelle est susceptible, dans les vingt jours qui suivent sa notification, de recours à l'Office cantonal d'arbitrage dont les parties reconnaissent l'arbitrage comme définitif.

#### **Art. 19 Application du CO et conditions plus favorables**

<sup>1</sup> Les dispositions du CO, notamment celles qui concernent le contrat de travail, ainsi que les dispositions de la loi fédérale sur le travail sont applicables aux rapports de service non réglés par le présent contrat.

<sup>2</sup> L'entrée en vigueur du présent contrat ne modifie aucune condition de travail actuellement acquise qui serait plus favorable au travailleur.

**Art. 20** Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu de remettre un exemplaire du contrat à son employé au plus tard lors de l'entrée en service. Il est responsable des dommages résultant de l'inexécution de cette obligation.

Ainsi fait en deux exemplaires à ... .., le ... ..

L'employeur : ... ..

Le travailleur : ... ..

**Le présent modèle est mis gratuitement à disposition. Il est sujet à adaptations en fonction de son utilisateur et d'éventuelles modifications législatives postérieures à sa rédaction. Il n'entraîne aucune responsabilité pour son auteur.**

15 décembre 2011/SCA/nnr