

**Annexe au contrat d'apprentissage**

Canton: Fribourg

**Pour les professions d'agriculteur, d'arboriculteur, d'aviculteur, de maraîcher et de viticulteur (y compris domaine spécifique en production biologique)****1. Parties au contrat d'apprentissage**

Date de signature du contrat: \_\_\_\_\_

Entreprise formatrice	Nom de la personne en formation

**2. Généralités**

Les dispositions qui s'appliquent spécifiquement à ce contrat figurent au verso de cette annexe et dans l'aide-mémoire.

**3. Dédommagement (complément au point 7 du contrat d'apprentissage)**

Les personnes en formation obtiennent le salaire brut fixé dans le contrat d'apprentissage. Si les exploitations formatrices fournissent des prestations en nature, alors celles-ci seront portées en déduction du salaire brut. Les normes AVS s'appliquent pour le dédommagement des prestations en nature. Seules les prestations mentionnées ci-dessous peuvent être déduites du salaire:

Logis<sup>1</sup>       Déjeuner       Dîner       Souper

<sup>1</sup> la prestation en nature du logis est facturée à la personne en formation, même si elle n'utilise pas le logement (par ex. vacances, jours de congé, école)

**4. Formation pratique (exploitation) / Dossier de formation**

Agriculteur: Au minimum 3 cultures en production végétale et 3 domaines en production animale, respectivement 2 et 4 (ou 4 et 2), à titre d'alternative, mais au total 6 domaines minimum.

Agropraticien: 2 cultures en production végétale et 2 domaines en production animale. Au total 4 domaines.

Année d'appren-tissage	Année scolaire	Entreprise(s) formatrice(s) et complémentaires	Les domaines suivants sont dispensés sur l'entreprise formatrice (indication abrégée)			Contrat approuvé: oui/non
			Production végétale*	Production animale **	Production bio. ***	
1						
2						
3 (seul. CFC)						

\* Cé: céréales; Sa: Sarclées; PA: prairies artificielles; PN: prairies naturelles; Pat: pâturages; A: autres \*\*\* Bio, exigence: exploitation bio reconnue

\*\* BL: bétail laitier; VM: vaches mères; J: jeunes; VE: Veaux à l'engrais; GB: gros bétail; EP: élevage de porcs; PP: porcs à l'engrais; A: autres

Pour les personnes en deuxième voie de formation : nom du premier CFC obtenu

**5. Données cantonales spécifiques** (p. ex. les dispositions de l'aide-mémoire)

Les dispositions du contrat type de travail \*(CTT) et du CO s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas réglées par le contrat d'apprentissage et l'annexe.

\* La convention collective de travail s'applique dans le canton du Valais

**6. Données spécifiques de la branche**

La personne en formation s'engage à obtenir le permis de conduire des véhicules motorisés agricoles (G40 ou F) avant le début de l'apprentissage. (Indication : le permis G40 est nécessaire pour la conduite de tout véhicule agricole de plus de 30 km/h)

**7. Données spécifiques à l'entreprise formatrice** (p.ex. mention des règles de comportement)

**Remarque:** Cette annexe ne s'applique pas à la profession de caviste

## Période d'essai:

La période d'essai dure un mois. Elle peut être prolongée à trois mois au maximum. Le délai de congé contractuel pendant la période d'essai est de 7 jours. La dénonciation du contrat d'apprentissage peut avoir lieu avec effet immédiat en cas de motif grave (CO, Art. 337). Sur demande écrite, la période d'essai peut exceptionnellement être prolongée avant le terme de celle-ci jusqu'à une durée de six mois au maximum par l'instance cantonale compétente.

<p><b>1. Devoirs du formateur</b></p> <p>1.1 Le formateur a le devoir de veiller au bien-être corporel, intellectuel et moral de la personne en formation et de la former de manière consciencieuse et avec compréhension conformément au plan de formation. Les autres devoirs du formateur/ de la formatrice sont énumérés dans l'ordonnance de formation.</p> <p>1.2 En cas de convention correspondante,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le formateur/la formatrice fournit un logement et une nourriture saine et de bonne qualité</li> <li>- et/ou il/elle met à disposition un logement (si possible une chambre individuelle)</li> <li>- le formateur/la formatrice s'engage à accueillir la personne en formation au sein de la famille</li> <li>- le formateur/la formatrice s'engage à nettoyer les habits de travail de la personne en formation sans dédommagement.</li> </ul> <p><b>2. Devoirs de la personne en formation</b></p> <p>2.1 La personne en formation a le devoir d'observer les directives du formateur ou de son représentant au mieux de ses connaissances et de ses possibilités, d'exécuter les travaux qui lui sont confiés de manière consciencieuse et de justifier la confiance qui est placée en lui.</p> <p>2.2 La personne en formation doit traiter avec précaution les plantes, les animaux et les denrées alimentaires, les machines et les installations qui lui sont mises à disposition pour l'apprentissage de la profession.</p> <p>2.3 La personne en formation doit se conformer à l'ordre en vigueur dans l'entreprise formatrice.</p> <p>2.4 La personne en formation doit faire preuve de discrétion lorsque la préservation des intérêts licites du formateur et de sa famille l'exige.</p> <p>2.5 Le représentant légal de la personne en formation appuie le formateur/la formatrice dans sa tâche et œuvre en faveur de la bonne compréhension entre le formateur et la personne en formation.</p> <p><b>3. Horaires de travail, jours fériés, vacances et indemnités</b></p> <p>3.1 L'horaire hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser 55 heures. Il comprend également le temps exigé pour la formation professionnelle en plus de la fréquentation de l'école professionnelle et de ses cours.</p> <p>3.2 En principe, les heures de compensation sont à prendre dans un délai d'un mois au plus tard.</p> <p>3.3 En règle générale, la fin du travail journalier est fixée au plus tard à 19.00 h. (repas du soir excepté).</p> <p>3.4 Le dimanche et les jours fériés, le travail est réduit au strict minimum. Le temps nécessaire pour assister au service religieux doit être accordé à l'apprenti(e).</p> <p>3.5 L'apprenti(e) dispose au moins d'un jour et demi de congé par semaine. La veille de son jour de congé, l'apprenti(e) doit pouvoir finir son travail à 19.00 h. au plus tard.</p> <p><b>4. Salaire</b></p> <p>La personne en formation est rémunérée en fonction de ses prestations conformément aux directives de l'Ortra AgriAliForm. Les prestations en nature obtenues et les charges sociales à la charge de la personne en formation en sont déduites. Le salaire accompagné des éventuels suppléments doit être payé à la fin du mois.</p> <p>La personne en formation a le droit à un décompte du salaire au plus tard avec le paiement de ce dernier. Le décompte du salaire comprend aussi un contrôle des jours fériés et des vacances.</p> <p><b>5. Assurances</b></p> <p>5.1 Le maître/la maîtresse d'apprentissage garantit que la couverture de l'assurance maladie de l'apprenti(e) répond aux prescriptions du contrat type cantonal de travail.</p> <p>5.2 Les cotisations pour les assurances sociales en faveur de l'apprenti(e), en particulier pour l'assurance indemnités journalières en cas de maladie, sont prises en charge par les deux parties contractantes, soit la moitié par chacune, tandis que la prime pour l'assurance maladie est à la charge de l'apprenti(e).</p> <p>5.3 Le maître/la maîtresse d'apprentissage doit assurer l'apprenti(e) contre les accidents professionnels et non</p>	<p>professionnels conformément à la LAA.</p> <p>Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels sont prises en charge par le maître/la maîtresse d'apprentissage. Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge de l'apprenti(e).</p> <p><b>6. Protection de la jeunesse, protection des femmes enceintes et mères qui allaitent, sécurité au travail et hygiène du travail</b></p> <p>6.1 Les dispositions relatives à la protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail RS 822.11) sont applicables.</p> <p>6.2 Les dispositions relatives à l'âge minimal de la loi sur le travail sont applicables.</p> <p>6.3 Le formateur/la formatrice est tenu(e) de prendre des mesures suffisantes pour la prévention de l'hygiène au travail, de la sécurité au travail, des accidents et des dommages afin de protéger la santé et la vie de la personne en formation. La personne en formation a le devoir de respecter ces mesures et de les soutenir.</p> <p>6.4 Le formateur/la formatrice a le devoir de respecter les prescriptions sur le recours à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail conformément à la directive CFST 6508 de la sécurité au travail. Il est conseillé d'affilier l'entreprise à une solution de branche.</p> <p><b>7. Ecole professionnelle, cours interentreprises, service militaire</b></p> <p>7.1 Le temps passé à l'école professionnelle et aux cours interentreprises est assimilé au temps de travail. Le déplacement ne peut être compté comme temps de travail.</p> <p>7.2 Le formateur/la formatrice doit libérer la personne en formation sans retenue sur son salaire afin qu'elle suive les cours interentreprises et l'école professionnelle</p> <p>7.3 Les débours (y compris frais de déplacement et les moyens d'enseignement) concernant les cours interentreprises, l'école, les excursions sont à la charge de la personne en formation.</p> <p>7.4 L'instance cantonale compétente doit être informée en cas d'absence prolongée de la personne en formation en raison de maladie, d'accident, de service militaire (à l'exception des cours de répétition) ou pour d'autres raisons.</p> <p><b>8. Conflits</b></p> <p>Les parties conviennent que les différends résultant de l'application du présent contrat d'apprentissage sont soumis à l'instance cantonale compétente. Cette dernière tente de dégager une solution et un accord entre les parties. Le recours à la juridiction compétente demeure réservé en cas de désaccord sur la tentative de conciliation.</p> <p><b>9. Résiliation du contrat d'apprentissage</b></p> <p>9.1. Au-delà de la période d'essai, la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage n'est possible qu'en raison de justes motifs. Lorsque la personne en formation n'entre pas en service ou abandonne abruptement son travail sans justes motifs, le formateur/la formatrice a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. Au surplus, les dispositions de l'Art. 337 CO sont valables.</p> <p>9.2. Après la cessation des relations d'apprentissage, l'apprenti est en droit d'exiger un certificat muni des données relatives à l'apprentissage de sa profession et à sa durée. Le formateur/la formatrice doit établir le certificat au plus tard pour le jour du paiement du dernier salaire.</p> <p>9.3. Chaque résiliation du contrat d'apprentissage doit être communiquée sans délai à l'instance cantonale compétente ainsi qu'à l'école professionnelle.</p> <p>9.4. En cas de changement de place d'apprentissage de la personne en formation durant l'année, le salaire versé pour le temps passé à l'école professionnelle, aux cours interentreprises et les vacances est réparti entre les deux entreprises formatrices au pro rata de la durée de travail.</p> <p>9.5. Les dispositions du contrat type de travail (CTT*) en vigueur dans le canton et du CO s'appliquent pour des points non réglés par le contrat d'apprentissage.</p>
---	--