

Exigences sociales

Décembre 2024

Sommaire

1. Directive et législation en vigueur.....	1
2. Apprendre et perfectionner la gestion du personnel.....	2
3. Sécurité du travail.....	2
4. Adresses importantes.....	4
5. Annexes.....	7

Annex 1: Autodéclaration Exigences sociales

Annex 2: Contrat de travail

Annex 3: Décompte de salaire

Annex 4: Questions fréquentes

1. Directive et législation en vigueur

La directive de Bio Suisse sur les exigences sociales est en vigueur depuis 2007 pour toutes les entreprises agricoles qui emploient du personnel extrafamilial. En font aussi partie les employés temporaires, p. ex. dans le cadre d'un service agricole.

L'opinion publique se préoccupe toujours plus des conditions de travail dans l'agriculture. Ce mémo comporte a) une partie générale et b) une autodéclaration avec une check-list. Le but est d'aider les producteurs Bourgeon à appliquer les exigences sociales de manière satisfaisante.

La directive sur les exigences sociales exige essentiellement le respect des dispositions légales. Chaque producteur applique la directive sous sa propre responsabilité, et chaque producteur Bourgeon doit remplir et signer une autodéclaration qu'il doit présenter lors du contrôle bio (voir annexe 1). En outre, tous les employés doivent avoir un contrat écrit.

Les bases du droit du travail

Des informations importantes et détaillées sur le thème du droit du travail ainsi que des offres de cours se trouvent à l'Union suisse des paysans (USP) sur le site internet www.agrimpuls.ch/fr → Offre → Formation.

Les principes valables pour tous les rapports de travail se basent sur le titre dix du Code des obligations (CO). Les dispositions du CO sont complétées par les dispositions des contrats-types de travail cantonaux promulgués par tous les cantons. Les contrats-types de travail cantonaux sont donc les bases les plus importantes des rapports de travail. Ils contiennent en effet tous les renseignements importants comme les temps de travail, les assurances à conclure etc.

Les contrats de travail individuels permettent de régler individuellement d'autres détails pour chaque rapport de travail. Il existe pour les cultures maraîchères un modèle de contrat de travail négocié par l'UMS et l'IVAG qui se trouve sur www.gemuese.ch/fr/union-maraichere-suisse → Politique → Marché du travail et politique sociale.

Le contrat-type de travail (CTT) oblige l'employeur à assurer son personnel pour les coûts de médecin, de médicaments et d'hospitalisation ainsi que pour une indemnité journalière d'au moins 80 % du salaire. La loi sur l'assurance-accidents (LAA) oblige l'employeur à assurer son personnel contre les accidents professionnels et non professionnels.

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) oblige les employeurs à affilier à une caisse de pensions le personnel employé pendant plus de trois mois, qui reçoit un salaire AVS de plus de 1890 francs (état 2025) et qui est âgé de plus de 17 ans. Agrisano (une filiale de l'USP) propose des solutions globales pour les assurances des employés. Les écoliers et les jeunes gens qui travaillent dans l'exploitation doivent aussi être assurés par l'employeur.

2. Apprendre et perfectionner la gestion du personnel

En tant que directeur d'entreprise avec des employés, vous devez sans cesse motiver les employés, formuler clairement les objectifs et les tâches, résoudre les conflits par la discussion, surmonter les différences linguistiques et culturelles – et en plus connaître les principales bases du droit du travail.

Pour apprendre et approfondir les bases, le plus simple est de suivre un cours de formation continue comme p. ex. Agrimpuls en organise plusieurs fois par année. Agrimpuls propose aussi des renseignements pour trouver et engager de la main-d'œuvre étrangère.

3. Sécurité du travail

Les entreprises agricoles qui emploient du personnel extra familial (auxiliaires inclus), doivent depuis le 1.1.2000 respecter la directive 6508 de la CFST (Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail).

La directive 6508 de la CFST exige que les entreprises de toutes les branches ayant un tarif de primes d'assurance-accidents supérieur à 0.5 % doivent régulièrement faire appel

à un spécialiste de la sécurité au travail. Si la directive 6508 n'est pas respectée, il sera plus facile pour un employé accidenté ou pour ses proches de demander des dommages et intérêts au-delà des prestations assurées.

L'agriculture constitue un secteur à risque élevé (taux de prime LAA de 3.4 %), c'est pourquoi cette directive est valable pour toutes les entreprises agricole, même si elles n'emploient que des auxiliaires. L'Union Suisse des Paysans et ses associations professionnelles ont développé en collaboration avec le Service de prévention des accidents dans l'agriculture (SPAA) «agriTOP», la solution avantageuse par branche.

Avec l'utilisation d'agriTOP, l'agriculteur peut remplir la directive 6508 de la CFST en grande partie lui-même de manière efficace et ne doit pas faire appel à des spécialistes.

L'application conséquente d'agriTOP permet de réduire la fréquence et la gravité des accidents. Cela permet aussi de diminuer les frais d'entreprise liés aux accidents. En cas de dommage, l'entreprise agricole peut apporter la preuve aux autorités et aux plaignants (employés accidentés ou leurs proches) qu'elle remplit les exigences en vigueur. Et il va de soi qu'avoir moins d'accidents permet aussi d'éviter des douleurs physiques et morales.

La formation et la formation continue ainsi que la documentation telle que des check-lists et des fiches techniques pour les différentes branches de production constituent la base d'agriTOP. Durant le cours de base de deux jours, l'«entraîneur agriTOP» (personne de l'entreprise agricole chargée de la sécurité) est préparé à sa tâche. Chaque entraîneur est ensuite en mesure d'identifier les risques et les dangers dans son entreprise et de prendre les mesures adéquates. Environ 80 % des accidents sont causés par des erreurs humaines. La mise en place progressive d'une culture de la sécurité permet à l'entreprise de réduire les risques petit à petit.

Pour les cas particuliers, par ex. pour les travaux présentant un risque pour la santé, ou pour des questions, l'entreprise agricole peut s'adresser aux spécialistes du SPAA.

Les entraîneurs doivent suivre une formation continue au moins tous les trois ans (agri-TOP-Plus) et reçoivent périodiquement les dernières informations.

Les coûts sont couverts par une cotisation d'adhésion et par les cotisations annuelles. Pour toutes questions, le centre agriTOP est atteignable au numéro 062 739 50 40 ou à agritop@bul.ch.

Des informations supplémentaires peuvent aussi être obtenues sur internet sous www.bul.ch/fr-ch.

4. Adresses importantes

Droit du travail: www.agripuls.ch/fr/

AGRIMPULS

Laurstrasse 10, 5201 Brugg AG

tél. 056 461 78 44, fax 056 461 71 02

courriel: info@agripuls.ch

Agripuls propose des conseils et des cours au sujet du droit du travail.

Directive salariale : <https://www.agripuls.ch/fr/service/telechargements-et-commandes/salaires-indicatifs-dans-lagriculture/>

Conditions d'emploi et salaire des stagiaires agricoles : <https://www.agripuls.ch/fr/offre/stagiaires-en-suisse/>

Assurances: www.agrisano.ch/fr/

Agrisano Stiftung

(Filiale de l'Union suisse des paysans)

Laurstrasse 10, 5201 Brugg AG

Conseil en assurances: 056 461 71 11

Assurance globale: tél. 056 461 78 55

courriel: info@agrisano.ch, global@agrisano.ch

Agrisano propose des solutions globales d'assurances avantageuses pour les employeurs agricoles.

Sécurité du travail: www.spaa.ch

Service de prévention des accidents dans l'agriculture, SPAA

Grange-Verney 2, 1510 Moudon

tél 021 557 99 18, fax 021 557 99 19

courriel: spaa@bul.ch

Le Service de prévention des accidents dans l'agriculture offre des informations, des conseils et des cours au sujet de la sécurité au travail.

Employés: www.abla.ch

Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles

(Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter, ABLA)

Im Dörfli 2, 8615 Freudwil

tél. 079 270 29 97

courriel: info@abla.ch

L'ABLA défend les intérêts des employé-e-s. Elle propose également une ligne téléphonique pour leurs problèmes.

Fondation AgriSécurité Suisse : www.agriss.ch/fr-ch

Grange-Verney 2, 1510 Moudon

Tél. 021 557 99 18

Courriel : info-f@agriss.ch

La fondation agriss contrôle la sécurité au travail et la protection de la santé dans les exploitations agricoles employant du personnel extrafamilial ainsi que les exigences relatives à la protection des enfants et des mineurs.

Adresses des offices cantonaux du travail

AG	Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rain 53, Postfach, 5001 Aarau Telefon 062 835 16 80 E-Mail awa@ag.ch	LU	WAS Wirtschaft Arbeit Soziales wira Luzern Bürgenstrasse 12, Postfach 6002 Luzern Telefon 041 209 00 00
AI	Arbeitsamt, Marktgasse 2, 9050 Appenzell Telefon 71 788 96 25 E-Mail vd@ai.ch	NE	Département de l'économie de la sécurité et de la culture, Rue de la Collégiale 12, Case postale 1 2002 Neuchâtel 2 Tél: 032 889 61 00 Courriel Secretariat.DESC@ne.ch
AR	Arbeitsamt Poststrasse 6 9102 Herisau Tel. 071 354 54 26 Volkswirtschaft@herisau.ar.ch	NW	Arbeitsamt Stansstadterstrasse 54 Postfach 1251 6371 Stans Tel. 041 618 76 54 arbeitsamt@nw.ch
BE	Amt für Wirtschaft / Office de l'économie Münsterplatz 3a Postfach 3000 Bern 8 Tel/tél. 031 633 57 50 E-Mail/Courriel info.awi@be.ch	OW	Amt für Arbeit, St. Antonistrasse 4, 6061 Sarnen Telefon 041 666 63 33 E-Mail amtfuerarbeit@ow.ch
BL	Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln 1 Telefon 061 552 77 77 kiga@bl.ch	SG	Amt für Wirtschaft und Arbeit Unterstrasse 22 9001 St. Gallen Telefon 071 229 35 47 E-Mail info.vdafa@sg.ch
BS	Amt für Wirtschaft und Arbeit/ Office de l'économie et du travail Utengasse 36 4058 Basel Tel/tél 061 267 40 58 E-Mail/Courriel awa@bs.ch	SH	Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Mühlentalstrasse 105, 8200 Schaffhausen Telefon 052 632 72 62 E-Mail arbeitsamt@sh.ch
FR	Service public de l'emploi (SPE) / Amt für den Arbeitsmarkt (SPE), Boulevard de Pérolles 24, Case postale / Postfach, 1701 Fribourg / Freiburg Tel./Tél. 026 305 96 00 Courriel: spe@fr.ch	SO	Amt für Wirtschaft und Arbeit Untere Sternengasse 2 CH-4509 Solothurn Telefon +41 32 627 94 11 E-Mail awa@awa.so.ch
GE	Département de l'économie et de l'emploi (DEE) Place de la Taconnerie 7 CP 3962 1211 Genève 3 Tél 022 327 92 10 DEE-SG-secretariat@etat.ge.ch	SZ	Amt für Arbeit Lückenstrasse 8 Postfach 1181 6431 Schwyz Telefon 041 819 16 26 E-Mail afa@sz.ch
GL	Kantonales Arbeitsamt, Zwinglistrasse 6, 8750 Glarus Telefon 055 646 66 01	TG	Amt für Wirtschaft und Arbeit, Verwaltungsgebäude Promenadestrasse 8, 8510 Frauenfeld Telefon 058 345 54 00 E-Mail: awa@tg.ch
GR	Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit / Uffizi per industria, mastern e lavur / Ufficio per industria, arti e mestieri e lavoro Ringstrasse 10 7001 Chur Tel. 081 257 23 46 E-Mail info@kiga.gr.ch	TI	Sezione del lavoro Piazza Governo 7 6501 Bellinzona Tel. 091 814 33 03 E-Mail dfe-sdl@ti.ch
JU	Service de l'économie et de l'emploi (Travail et emploi) rue de la Jeunesse 1 2800 Delémont Tél. 032 420 52 10 Courriel secr.see@jura.c	UR	Amt für Arbeit und Migration, Klausenstrasse 4, 6460 Altdorf Telefon 041 875 24 18 E-Mail arbeit.migration@ur.ch

VD	Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Rue Caroline 11, 1014 Lausanne Tél. 021 316 61 04 Courriel info.dgem@vd.ch	ZH	Amt für Arbeit, Walchestr. 19, Postfach, 8090 Zürich Telefon 043 259 60 60 E-Mail: awa@vd.zh.ch
VS	Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) Avenue du Midi 7 Case postale 670 1950 Sion Tél. 027 / 606 73 10 sict-diha@admin.vs.ch	FL	Amt für Volkswirtschaft (AVW), Postfach 684, 9490 Vaduz Telefon +423 / 236 68 71 info.avw@llv.li
ZG	Amt für Wirtschaft und Arbeit Aabachstrasse 5 6301 Zug Telefon 041 728 55 20 E-Mail info.awa@zg.ch		

Impressum et prise de contact

Édition et rédaction

Bio Suisse
Peter Merian-Strasse 34
4052 Bâle

Personne de contact chez Bio Suisse:

Secteur de l'agriculture
agriculture@bio-suisse.ch
061 204 66 05

5. Annexes

Annexe 1

Autodéclaration Exigences sociales

Exploitation:	Numéro d'exploitation bio:
Chef-fe d'exploitation:	

Doit être remplie par les chefs d'exploitation. S'ils sont eux-mêmes employés, l'autodéclaration doit être remplie par l'employeur.

Occupez-vous dans votre ferme un ou une voir plusieurs employé-e-s, des apprenti-e-s, des stagiaires ou des aides temporaires ne faisant pas partie de la famille? Si c'est le cas, vous devez remplir cette autodéclaration avec la check-list annexée.

Le formulaire d'autodéclaration reste dans votre exploitation.

Vous trouverez des informations importantes dans le mémo de Bio Suisse sur les exigences sociales.

J'atteste par ma signature que

- mon entreprise respecte au minimum les législations fédérales et cantonales sur les conditions de travail dans l'agriculture (Code des obligations, contrat-type de travail cantonal, directive de la CFST, contrats de travail écrits, etc.) ainsi que la directive de Bio Suisse «Exigences sociales»,
- la documentation (personnel, heures supplémentaires, paiement des salaires, formations, etc.) est tenue à jour en permanence,
- les lacunes existantes sont corrigées dans un délai acceptable est que cela est documenté,
- les personnes mandatées pour les contrôles peuvent consulter les documents nécessaires.

Date:

Signature du chef / de la cheffe d'exploitation:

Check-list «Exigences sociales» de Bio Suisse

1	Contrats de travail	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
1.1	Il y a des contrats de travail écrits signés pour tous les employés de mon entreprise.		
1.2	Les entreprises sous-traitantes mandatées remplissent les mêmes conditions que pour les employés permanents de l'entreprise.		
1.3	Les contrats et les documents d'accompagnement définissent les points suivants: <ul style="list-style-type: none"> • Description du travail • Salaire, mode de paiement • Délais et motifs de résiliation • Déductions • Temps de travail / temps libre / heures supplémentaires / vacances • Règles en cas de maladie / d'accident / de maternité / de service militaire. 		
2	Salaire	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
2.1	Le salaire de tous les employés correspond au moins à la «Directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse».		
2.2	Mes employés reçoivent leur salaire régulièrement et ponctuellement comme stipulé dans le contrat.		
2.3	Les déductions pour la nourriture et le logement correspondent aux dispositions légales du contrat-type de travail (CCT) cantonal, resp. de la Directive salariale.		
2.4	J'ai documenté les points suivants: <ul style="list-style-type: none"> • Le tarif (tarif horaire, tarif mensuel) • La période concernée • Le nombre d'heures de travail effectuées • Le nombre d'heures supplémentaires effectuées • Les déductions • Le salaire net payé • Les jours de congés et de vacances octroyés 		
2.5	Le maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, d'accident, de maternité ou de service militaire correspond au minimum aux dispositions du CCT.		

3	Temps de travail	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
3.1	Le temps de travail correspond aux dispositions du CCT et est documenté.		
3.2	Les heures supplémentaires faites par mes employés sont rémunérées par des suppléments de salaire ou compensées par des congés.		
3.3	Le temps libre, les vacances et les congés correspondent au minimum aux dispositions du CCT cantonal.		
4	Rapport de travail	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
4.1	Il n'y a pas de rétention injustifiée de salaire, de documents ou de biens. Tous les employés de mon entreprise y travaillent volontairement.		
5	Santé et sécurité	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
5.1	Mon entreprise est membre d'une organisation pour la sécurité du travail conforme à la CFST (p. ex. AgriTOP/SPAA).		
5.2	Je veille à ce que la santé et la sécurité des hommes et des femmes de l'entreprise soient préservées p. ex. par des: <ul style="list-style-type: none"> • formations continues sur la sécurité du travail • formations ciblées et documentées des employés • vêtement de protection adéquats • accès aux soins médicaux (p. ex.: il y a une pharmacie de secours et son emplacement est connu, les consultations médicales sont garanties). 		
5.3	J'ai assuré tous les employés de mon entreprise conformément à la loi (assurance accidents, caisse de pension, perte de gain maladie, soins médicaux). (Employés suisses: toujours exiger une copie de la police d'assurance-maladie)		

5.4	Les logements que je mets à disposition des employés respectent les exigences régionales usuelles en matière de dimension, d'équipement (eau courante, chauffage, lumière, meubles, toilettes). Ils sont facilement accessibles et protègent la sphère privée.		
6	Travail des jeunes et des enfants	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
6.1	Si des jeunes (15-18 ans) travaillent dans l'entreprise, je respecte les dispositions de la Loi sur le travail (LTr, art. 29-32). Je veille en particulier à ce que les jeunes: <ul style="list-style-type: none"> • soient et restent en bonne santé • ne soient pas surmenés • soient protégés contre les mauvaises influences dans l'entreprise (immoralités) 		
6.2	Je n'emploie pas d'enfants qui ont moins de 15 ans (LTr, art. 30). Des exceptions sont possibles pour des travaux légers et des courses pour les enfants à partir de 13 ans (y.c. stagiaires). Le service agricole (Horizon Ferme, Agriviva) est ouvert aux enfants de 14 ans déjà.		
7	Égalité	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
7.1	Tous les employés de mon entreprise bénéficient des mêmes droits: <ul style="list-style-type: none"> • à travail égal ils ont droit au même salaire et aux mêmes prestations en nature • ils sont égaux devant le droit à l'accès aux formations continues et aux prestations de l'employeur 		
8	Droits des travailleurs	Oui / non / en partie	Mesures d'amélioration (mentionner les mesures si elles sont importantes)
8.1	Les employés de mon entreprise: <ul style="list-style-type: none"> • ont droit à la liberté de réunion • ont droit aux négociations collectives • ont droit à être entendus par la direction de l'entreprise sans être discriminés • sont informés des voies de recours au sujet de leurs conditions de travail 		

Annexe 2

Contrat de travail

Employeur-euse
 (Nom, adresse)

Employé-e
 (Nom, adresse)

Date de naissance: Nationalité: Numéro AVS:

Le rapport de travail commence le:

Le rapport de travail est: illimité / limité jusqu'au:

- Salaire brut**
- Fr. par heure semaine mois
 - + suppléments • Fr. Suppléments, dédomm. vacances, etc.
 - déductions* • Fr. % AVS/AI/APG
 - Fr. % Assurance-chômage
 - Fr. Caisse de pension (assurance employeur)
 - Fr. % Assurance accidents
 - Fr. Assurance maladie
 - Fr. % Assurance perte de gain maladie
 - Fr. Logement / Nourriture (salaire en nature)
 - Fr. Déductions spéciales (salaire en nature)
 - Fr. Impôt à la source (pour les employés étrangers)
- Salaire net** • Fr.

Pour autant que rien d'autre ne soit convenu ci-après, le rapport de travail respecte les dispositions légales du contrat-type de travail (CTT) cantonal pour les employés agricoles, qui règle en particulier le temps de travail, les heures supplémentaires, les vacances, le temps libre, les délais de résiliation, le paiement du salaire en cas d'empêchement de l'employé-e. L'employé-e a reçu le CCT ou peut y accéder sans restrictions.

Conventions particulières / différences avec le CCT:

L'employé-e atteste être assurée-e contre les conséquences économiques des maladies (caisse maladie).
 L'employeur-euse atteste avoir conclu une assurance-accidents pour l'employé-e.

Lieu, date: Lieu, date:
 L'employeur-euse: L'employé-e:

* Les déductions et les pourcentages dépendent des dispositions légale actuellement en vigueur.

Annexe 3

Décompte de salaire

Employeur-euse

Employé-e

Salaire du au

I Salaire

Salaire en argent: heures à Fr. + Fr.

Salaire en nature (nourriture et logement): + Fr.

Heures supplémentaires: heures à Fr. + Fr.

Dédommagement temps libre et vacances: jours à Fr. + Fr.

Salaire brut (soumis aux cotisations AVS): = Fr.

II Déductions

AVS, AI, APG, AC (.....%): - Fr.

Caisse de pension (.....%): - Fr.

Assurance-accidents (.....%): - Fr.

Assurance maladie (.....%): - Fr.

Assurance perte de gain maladie (.....%): - Fr.

Salaire en nature (nourriture et logement): - Fr.

Impôt à la source (.....%): - Fr.

Déductions spéciales: - Fr.

Avances: - Fr.

Salaire net: = Fr.

III Prestations pas soumises aux cotisations AVS

Suppléments pour famille: + Fr.

Remboursements de frais: + Fr.

Remboursement repas: déjeuners à Fr. + Fr.

..... repas de midi à Fr. + Fr.

..... repas du soir à Fr. + Fr.

Paiement: = Fr.

Lieu, date:

Lieu, date:

L'employeur-euse:

L'employé-e:

Annex 4

Questions fréquentes au sujet des exigences sociales

Le salaire minimal recommandé doit-il être payé dans tous les cas ?

Le salaire minimal recommandé (correspondant au contrat-type de travail (CTT) cantonal ou aux directives salariales de l'ABLA (Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles), de l'USP ou de l'USPF) concerne les relations de travail « normales », c.-à-d. lorsque les employé-e-s dépendent d'un salaire régulier. Dans les « cas particuliers », on peut d'un commun accord convenir de baisser les salaires ou même de les supprimer. Une convention écrite est alors utile pour les deux parties.

Un contrat de travail doit-il être établi pour les gens qui ne travaillent que quelques heures dans la ferme ?

Les fermes Bourgeon doivent conclure un contrat de travail avec toute la main-d'œuvre non-familiale. Le Manuel explicatif fournit un modèle. Le Code des obligations est le texte de loi qui impose un contrat écrit pour tous les rapports de travail d'une durée de plus d'un mois.

Qui doit remplir l'autodéclaration quand il ne s'agit pas d'une entreprise familiale (homes, fondations, instituts, établissements pénitentiaires, etc.) ?

Lorsque le chef d'exploitation est lui-même un employé, le formulaire doit être rempli pour les employés de l'entreprise bio par l'employeur (donc p. ex. par le service du personnel de l'établissement).

Les amis et connaissances qui donnent un coup de main sans salaire ou contre une rémunération en nature, p. ex. seulement pendant les vendanges ou le ramassage de la paille, doivent-ils aussi être répertoriés dans l'autodéclaration ?

Les auxiliaires de ce genre doivent être répertoriés en bloc dans l'autodéclaration comme « cas particuliers ». Il est par contre inutile d'établir des contrats écrits. Veuillez cependant tenir compte du fait que vous êtes dans tous les cas responsable de la sécurité de ces auxiliaires : assurez-vous que la question de la responsabilité en cas d'accidents est réglée !

Quelles conditions dois-je remplir lorsque j'emploie des stagiaires du Landdienst – Horizon Ferme (Agriviva) ?

Les stagiaires du Landdienst – Horizon Ferme doivent être répertoriés dans l'autodéclaration. Des contrats écrits doivent aussi être conclus avec eux. Il est possible de se référer au règlement des stages du Landdienst – Horizon Ferme, qui règle aussi la question des assurances. Les chef-fe-s d'exploitation devraient absolument avoir suivi un cours sur la prévention des accidents.

Que signifie exactement « extrafamilial » ? L'amie du fils fait-elle p. ex. partie de la famille ?

Nous recommandons de conclure un contrat de travail avec tous les membres de la famille qui ne sont pas des parents en ligne directe. Liste des parents en ligne directe : grands-parents, parent, enfants, petits-enfants. Le rapport de travail avec l'amie du fils doit donc être réglé par écrit.

Qui est responsable de ces nouvelles directives et de cette paperasserie supplémentaire ?

Les exigences sociales ont été adoptées par l'Assemblée des délégués des organisations membres de Bio Suisse au printemps 2005 par 55 voix contre 34. L'application a été approuvée par la Commission de labellisation agricole (CLA) et le Comité (qui sont tous deux des organes élus où siègent une majorité de paysans bio en activité). L'autodéclaration a permis depuis 2007 de ne pas devoir faire des contrôles supplémentaires. L'existence effective des contrats a été contrôlée pour la première fois en 2010 avec des résultats globalement satisfaisants.

À quoi sert le formulaire d'autodéclaration ?

Le contrôle bio vérifie si le formulaire est signé. Le formulaire reste dans l'entreprise. Vous être personnellement responsable de son contenu (respect des exigences sociales, plan de mesures en cas de lacunes).