

Arbeitsvertrag Contrat de travail

Zwischen dem/der Arbeitgebenden _____ wohnhaft in _____ Kanton _____
Entre l'employeur _____ domicilié à _____ canton _____

Und dem/der Arbeitnehmenden _____
et l'employé/e _____

Geburtsdatum _____ Geschlecht _____ Zivilstand _____ Nationalität _____
Date de naissance _____ Sexe _____ Etat civil _____ Nationalité _____

Wird unter Vorbehalt der fremdenpolizeilichen Massnahmen folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen: Est conclu, sous réserve des mesures de police des étrangers, le contrat de travail suivant:

1. Der/die Arbeitgebende stellt den/die Arbeitnehmende/n als **Landwirtschaftliche/n Mitarbeiter/in** an.
L'employeur engage l'employé/e en qualité de **employé/e agricole**.
2. Die Stelle ist am _____ oder frühestens nach Erhalt der Bewilligung anzutreten.
L'entrée en service doit avoir lieu le _____ ou au plus tôt après réception du permis de travail.
3. Der Vertrag gilt bis _____.
Le contrat est valable jusqu'au _____.
4. Der Bruttolohn* beträgt Fr. _____ pro Stunde**/ Tag**/ **Monat****.
Le salaire brut* se monte à Fr. _____ par heure **/ jour**/ **mois****.
5. Der Vertrag ist gemäss den Bestimmungen unter Punkt „g“ auf der Rückseite kündbar.
Le contrat est résiliable selon point „g“ des dispositions prévues au verso du contrat.
 - 5.1 Abzüge pro Monat für
Dédutions par mois pour
oder:
ou :

<input type="checkbox"/> Unterkunft Fr. 345.00	<input type="checkbox"/> Verpflegung Fr. 645.00
<input type="checkbox"/> Unterkunft Fr. _____	<input type="checkbox"/> Verpflegung Fr. _____
<input type="checkbox"/> logement Fr. 345.00	<input type="checkbox"/> nourriture Fr. 645.00
<input type="checkbox"/> logement Fr. _____	<input type="checkbox"/> nourriture Fr. _____
6. Die normale Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden.
La durée normale du travail est de _____ heures par semaine.
7. Besondere Bestimmungen: _____
Dispositions particulières: _____
8. Zusätzlich gelten die Bedingungen auf der Rückseite des Vertrages.
Sont applicables en outre les conditions stipulées au verso du contrat.

Ort und Datum
Lieu et date

Der/die Arbeitgebende
L'employeur

Der/die Arbeitnehmende
L'employé/e

* Lohn in den Kantonen Waadt und Genf: bitte bei **AGROIMPULS** anfragen! – Veuillez vous informer auprès de **AGROIMPULS** pour le salaire dans les cantons de Vaud et de Genève.

** Zutreffendes fett geschrieben – la case correspondante est à imprimer en caractères gras.

➔ Der Kanton Jura verlangt einen eigenen Arbeitsvertrag, bitte bei **AGROIMPULS** anfragen! – Le canton de Jura exige son propre contrat de travail, informez-vous s.v.p. auprès de **AGROIMPULS**.

Weitere Bedingungen

- a) **Grundsatz**
Dieser Vertrag gilt als Zusatz zum kantonalen Normalarbeitsvertrag (NAV), zum Schweizerischen Obligationenrecht (OR) und zu den Lohnrichtlinien SBV/ABLA. Die Bestimmungen des NAV, des OR und der Lohnrichtlinien SBV/ABLA haben Gültigkeit, sofern der vorliegende Vertrag keine oder keine abweichende Regelung enthält.
- b) **Kost und Logis**
Der/die Arbeitgebende hat für angemessene Unterkunft und Verpflegung des/der Arbeitnehmenden zu sorgen, sofern er diese gemäss Vertrag zu leisten hat.
- c) **Reisekosten**
Bei Arbeitnehmenden, die in ihrem Heimatland rekrutiert werden, übernimmt der Arbeitgebende die Reisekosten von dessen Wohnort bis zum Arbeitsort. Die Auszahlung erfolgt erst, wenn der Arbeitnehmende die Hälfte der vereinbarten Vertragsdauer absolviert hat. Wenn der Arbeitnehmende die Stelle nicht antritt, während der Probezeit oder vertragswidrig verlässt, erfolgt keine Kostenübernahme. Im letzteren Fall kann der Arbeitgebende bereits bezahlte Reisekosten mit dem Lohn verrechnen. Die Einreisekosten sind geschuldet, wenn der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden während der Probezeit kündigt. Die Kosten der Rückreise gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden. Sie gehen jedoch zu Lasten des Arbeitgebenden, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst wird, aus Gründen, die der Arbeitgebende zu vertreten hat, und wenn der Arbeitnehmende in der Schweiz keine andere Stelle antreten kann.
- d) **Gebühren**
Die Kosten für die Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung gehen zu Lasten des/der Arbeitgebenden; alle anderen Gebühren oder Kosten gehen zu Lasten des/der Arbeitnehmenden.
- e) **Versicherungen**
Unfall: Der/die Arbeitnehmende ist gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist vom/von der Arbeitgebenden zu übernehmen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann dem/der Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.
Krankheit: Der/die Arbeitgebende ist dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80% des Bruttolohnes ab einer Wartezeit von 30 Tagen, für eine Bezugsdauer (abzüglich Wartezeit) von 720 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen, versichert ist. Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, zumindest die halbe Prämie zu übernehmen.
Der/die Arbeitgebende ist dafür verantwortlich, dass der/die Arbeitnehmende eine Krankenversicherung gemäss KVG abschliesst. Auch die nicht erwerbstätigen Familienmitglieder einer/eines Mitarbeitenden aus einem der neuen EU-Länder (ausser Ungarn) sind bei dieser Krankenkasse mitzuversichern. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.
Berufliche Vorsorge: Der/Die Arbeitgebende hat den/die Arbeitnehmende/n gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen. Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, zumindest die halbe Prämie zu übernehmen.
- Staatliche Sozialwerke: Der/Die Arbeitnehmende ist bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, ALV, FLG) zu versichern. Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, zumindest die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, ALV und die ganze Prämie für die FLG zu übernehmen.
Der/die Arbeitnehmende hat dem/der Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist dem/der Arbeitgebenden unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.
- f) **Lohnabzüge**
Vom vereinbarten Bruttolohn werden die üblichen Sozialabzüge, ev. die Quellensteuer, allfällige Vorschüsse, etc., und der in Naturalien (Kost- und Logis) erbrachte Lohnanteil in Abzug gebracht.
- g) **Probezeit/Kündigung**
Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie beginnt mit dem Antritt der Arbeitsstelle. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat von beiden Parteien jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- h) **Fristlose Auflösung**
Die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen bleibt gemäss Art. 337 des Schweizerischen Obligationenrechtes vorbehalten.
- ### Autres conditions
- a) **Principes**
Ce contrat s'applique en complément au contrat-type cantonal (CTT), au Code suisse des obligations (CO) et aux Directives salariales USP/ABLA. Les dispositions du CTT, du CO et des Directives salariales USP/ABLA font foi, pour autant que le présent contrat ne contienne aucune autre réglementation ou réglementation dérogatoire.
- b) **Nourriture et logement**
L'employeur doit fournir à l'employé/e une nourriture et un logement convenables, dans la mesure où ces conditions sont stipulées par contrat.
- c) **Frais de voyage**
Pour les employés qui sont recrutés dans leur pays d'origine, l'employeur prend en charge les frais de voyage de ceux-ci, à partir de leur lieu de domicile jusqu'à leur lieu de travail. Les frais de voyage sont remboursés après l'écoulement de la moitié de la durée du contrat. Les frais de voyage ne sont pas remboursés, lorsque l'employé/e n'entre pas en service, quitte l'emploi pendant le temps d'essai, ou rompt le contrat d'une manière illicite. En cas de rupture illicite du contrat, l'employeur peut déduire du salaire les frais de voyage déjà remboursés. Les frais de voyage sont dus, lorsque l'employeur congédie l'employé/e pendant le temps d'essai. Les frais du voyage de retour vont à la charge de l'employé/e. Ils devront être payés par l'employeur, lorsque celui-ci résilie le contrat de travail avant terme, pour des motifs qui le concernent, et que l'employé/e ne peut pas commencer un nouvel emploi en Suisse.
- d) **Emoluments**
Le montant à payer pour garantir l'autorisation de séjour est à la charge de l'employeur; tous les autres frais ou émoluments sont à la charge de l'employé/e.
- e) **Assurances**
Accident: L'employé/e doit être assuré conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA). La prime d'assurance concernant les accidents professionnels doit être payée par l'employeur. La prime d'assurance concernant les accidents non professionnels peut être déduite du salaire de l'employé/e.
Maladie: L'employeur a l'obligation d'assurer la perte de gain en cas de maladie. Il devra conclure une assurance d'indemnité journalière qui couvre le 80% du salaire brut, en convenant un délai d'attente de 30 jours, pour une durée de 720 jours (moins délai d'attente), dans l'espace de 900 jours consécutifs. La moitié de la prime, au moins, doit être prise en charge par l'employeur.
Il incombe à l'employeur/l'employeuse de veiller à ce que l'employé/e contracte une assurance maladie conformément à la LAMAL. Les membres de la famille d'un/e employé/e originaire d'un des nouveaux pays de l'Union européenne (sauf la Hongrie) doivent aussi être assurés par une caisse maladie suisse, même s'ils n'exercent aucune activité lucrative. Vous obtiendrez de plus amples informations auprès de votre caisse maladie.
Prévoyance professionnelle: L'employeur a l'obligation d'affilier l'employé/e à une caisse de pension, conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité. La moitié de la prime, au moins, doit être prise en charge par l'employeur.
Œuvres sociales étatiques: L'employé/e doit être assuré auprès des œuvres sociales étatiques (AVS, AI, APG, AC, LFA). L'employeur a l'obligation de prendre à sa charge au moins la moitié de la prime des assurances AVS, AI, APG, AC et la totalité de la prime d'assurance LFA. Une incapacité de travail doit être annoncée immédiatement à l'employeur par l'employé. Lorsque l'incapacité de travail dure plus de trois jours, l'employé devra fournir spontanément une attestation médicale à l'employeur.
- f) **Déductions salariales**
Seront déduits du salaire brut convenu, les charges sociales usuelles, l'impôt à la source, les avances éventuelles, les parts de salaire apportées en nature (nourriture et logement).
- g) **Temps d'essai/résiliation**
Le temps d'essai dure un mois. Il débute le premier jour d'entrée en service. Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés, en observant un délai de 7 jours. Après l'écoulement du temps d'essai, chacune des deux parties peut résilier les rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de résiliation d'un mois.
- h) **Résiliation immédiate**
La résiliation immédiate du contrat de travail pour des motifs importants et justifiés, selon art. 337 du Code suisse des obligations, reste réservée.