

Employeur au pied levé : quid des obligations salariales ?



L'agriculture suisse employait en 2022 environ 36 500 personnes en tant que main-d'œuvre non familiale. Photo: iStockphoto

La quantité de main-d'œuvre non familiale dans l'agriculture suisse grimpe en permanence. Le décompte salarial (sous forme écrite) figure parmi les obligations administratives d'un employeur.

Le document doit clairement indiquer le salaire brut, le salaire net ainsi que les suppléments et déductions salariales, afin de pouvoir être vérifié par les employés.

Texte : Monika Schatzmann



Monika Schatzmann
Directrice d'Agrimpuls

Décompte de salaire



Prescriptions légales

Avec un décompte de salaire complet comprenant le temps de travail, les congés et le contrôle des vacances, les employeurs peuvent justifier du contrat type de travail (CTT)/contrat individuel de travail (CIT) et satisfont aux prescriptions légales qui s'appliquent. Les créances résultant des rapports de travail des collaborateurs·trices se prescrivent par cinq ans.

Versement du salaire et échéance

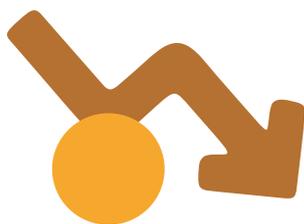
Le salaire doit être versé à la fin du mois, sauf accord contraire (des délais plus courts sont possibles).

La loi prévoit le versement du salaire en espèces. Du moment que l'employé·e transmet ses coordonnées bancaires ou de compte postal, le transfert par voie électronique est réputé accepté. De nos jours, le versement par virement (c.-à-d. non en argent liquide) est recommandé (voir « autres remarques »).

Forme et contenu du décompte de salaire

Le décompte de salaire doit clairement indiquer et suffisamment détailler le salaire brut et le salaire net ainsi que les suppléments et déductions salariales. Il doit inclure les données suivantes :

- informations personnelles et adresse complète de l'employeur et de l'employé·e ;
- numéro d'AVS, date de naissance, nationalité de l'employé·e ;
- période prise en compte pour le salaire ;
- composition du salaire ;
- déductions salariales.



Déductions salariales

Assurances sociales

Les assurances sociales de la main-d'œuvre non familiale sont calculées sur le salaire soumis à l'AVS :

- **AVS, AI, APG** : à partir du 1^{er} janvier après avoir atteint l'âge de 17 ans (exceptions : franchise de 1400 francs par mois à partir de l'âge de référence ou revenu modeste de maximum 2300 francs par an)
- **AC** : à partir du 1^{er} janvier après avoir atteint l'âge de 17 ans jusqu'à l'âge de référence
- **LAA** : pas d'âge limite, accident non professionnel (ANP) à partir d'un temps de travail de 8 h/semaine. Autres déductions assurances : assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (IJM) et assurance-maladie (pour celle-ci, collaborateurs de l'étranger seul.).
- **LPP** : à partir du 1^{er} janvier après avoir atteint l'âge de 17 ans jusqu'à l'âge de référence AVS pour un engagement de plus de trois mois et un salaire mensuel moyen de 1837 fr. 50 (seuil d'accès).

Salaire en nature

Le montant AVS pour le gîte et le couvert est de 990 francs par mois (3 fr. 50 pour le petit-déjeuner, 10 fr. 00 pour le dîner, 8 fr. 00 pour le souper, 11 fr. 50 pour une chambre). Si le salaire en nature n'est pas utilisé (p. ex. repas lors de vacances/congés), il doit être versé à l'employé·e ; il ne peut être déduit du salaire.

Impôt à la source

La main-d'œuvre étrangère (sauf permis C) est soumise à l'impôt à la source en Suisse. Autrement dit, l'employeur déduit chaque mois le montant correspondant du salaire, sachant que les barèmes de l'impôt à la source varient d'un canton à l'autre en fonction de la situation familiale, du nombre d'enfants, de la confession, etc.

L'employeur doit inscrire l'employé·e auprès de l'administration fiscale cantonale de son lieu de résidence dans un délai de huit jours après la prise d'emploi (pour les frontaliers·ères, l'administration fiscale du lieu de travail).

Salaire et suppléments



Salaire brut, salaire soumis à l'AVS, salaire net

Il est recommandé de préciser le salaire brut dans le contrat de travail (y compris le gîte et le couvert, si cela est proposé). L'accord sur le salaire brut mensuel, horaire ou journalier doit tenir compte de la directive salariale (agriculture suisse), des contrats-types de travail (CTT), de la convention collective de travail (CCT) ainsi que du salaire minimum cantonal ou communal.

Le salaire soumis à l'AVS correspond au salaire brut individuel contractuellement convenu, plus heures supplémentaires, indemnité de vacances et autres suppléments/indemnités déterminants pour les assurances sociales.

Le salaire net est le salaire versé. Il correspond au salaire soumis à l'AVS (plus les éventuelles allocations familiales), déduction faite des éléments suivants: cotisations aux diverses assurances concernées (AVS, AI, APG, AC, LAA, IJM, LPP, caisse-maladie), impôt à la source, salaire en nature, etc.

Heures supplémentaires

L'indemnisation/compensation des heures supplémentaires est réglée dans le CTT ou dans le CIT si les dispositions divergent. Si des heures supplémentaires sont payées, elles s'ajoutent au salaire.

Vacances et congés

Devant servir au repos de l'employé-e, les jours de vacances ne peuvent pas être payés pendant les rapports de travail. A la fin de ces derniers, les vacances et congés restants peuvent toutefois être payés, un montant qui doit aussi être inscrit au salaire.

Indemnité de vacances

Pour les courts engagements (deux, trois mois) ou pour les contrats à temps partiel, une indemnité de vacances est payée (8,33% pour quatre semaines de vacances par an, 10,64% pour cinq semaines). L'indemnité doit être précisée en détail dans le contrat de travail et sur chaque décompte de salaire (pourcentage et francs). La mention « y. c. vacances » ne suffit pas. Il est recommandé d'inclure l'indemnité de vacances dans le décompte de salaire mensuel, même si elle peut être payée au moment où les vacances sont prises.

Allocations familiales

Les allocations familiales sont un autre composant du décompte de salaire. L'employeur est tenu d'informer l'employé-e de son droit à des allocations pour enfants, de formation professionnelle et de ménage. Les allocations familiales ne doivent pas être prises en compte dans les déductions salariales pour les assurances. Elles doivent en revanche l'être pour l'impôt à la source. Les allocations familiales doivent figurer sur le certificat de salaire.

Gratification, bonifications, cadeaux d'ancienneté

Il faut aussi indiquer les gratifications ou primes pour de bonnes performances, les cadeaux d'ancienneté de service, etc., sous la rubrique salaire.

Bon à savoir

Outils numériques et analogiques

Si des indemnités journalières sont versées (LAA, indemnités maladie, APG), le décompte de salaire peut vite devenir complexe. Il existe différents outils (programmes salariaux ou autres aides digitales) pour la saisie des temps et l'établissement des fiches de salaire. Pour éviter de devoir saisir les données plusieurs fois, il est recommandé d'utiliser une solution qui est compatible avec le logiciel de comptabilité concerné. Les fiduciaires aident à choisir l'application adéquate.

Pour de plus amples informations :

www.agripuls.ch/fr → Service → Téléchargement et commandes

Versement du salaire pour les courts engagements de main-d'œuvre étrangère

Pour la main-d'œuvre étrangère qui ne travaille qu'une brève période en Suisse, l'ouverture d'un compte en banque s'avère parfois difficile. Il est cependant recommandé d'établir une fiche de salaire mensuelle incluant la saisie des temps, qui sera signée par la collaboratrice ou le collaborateur concerné. D'un commun accord, il est possible de ne verser qu'une partie du salaire en espèces chaque mois et le reste à la fin de la mission.