

Contrat-type de travail pour le personnel d'exploitation et de maison dans l'agriculture⁷⁾

du 20 décembre 1995

Le Gouvernement de la République et Canton du Jura,

vu les articles 359, 359a et 360 du Code des obligations (CO)¹⁾,

vu l'article 12 de la loi d'introduction du Code civil suisse du 9 novembre 1978²⁾,

vu l'article 13 de la loi du 20 avril 1989 sur le développement rural³⁾,

arrête :

Les conditions de travail du personnel d'exploitation et de maison dans l'agriculture sont régies dans la République et Canton du Jura par le

contrat-type de travail

qui suit :

Champ
d'application

Article premier ¹ Le présent contrat-type s'applique à tous les rapports de travail entre les travailleurs occupés à titre principal dans une exploitation agricole de la République et Canton du Jura ou dans un ménage dépendant d'une telle exploitation, d'une part, et leurs employeurs, d'autre part.

² Toute convention contraire au présent contrat-type doit être faite par écrit et ne pas être contraire aux dispositions impératives du Code des obligations.

³ Les personnes soumises à un contrat d'apprentissage ne sont touchées par les présentes dispositions que dans la mesure où le contrat ou les prescriptions impératives du Code des obligations relatives au contrat d'apprentissage ne contiennent pas une réglementation contraire.

⁴ Les prescriptions de droit public sont réservées.

⁵ Les termes qui désignent des personnes comprennent indistinctement des femmes et des hommes.

Obligations du
travailleur

Art. 2 ¹ Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a, al. 1, CO).

² Le travailleur doit se conformer à l'ordre de la maison, qui doit être établi de manière à tenir équitablement compte des intérêts personnels du travailleur (art. 332 du Code civil suisse (CC)⁴).

Réparation des
dommages

Art. 3 ¹ Le travailleur répond envers l'employeur de tout dommage causé intentionnellement ou par négligence (art. 321e, al. 1, CO).

² Il est tenu de signaler immédiatement à l'employeur les dommages qu'il constate.

³ Dans la mesure où la réparation du dommage incombe au travailleur, l'employeur peut retenir une partie du salaire; cette retenue ne doit pas excéder un quart du salaire.

Obligations de
l'employeur

Art. 4 ¹ L'employeur doit occuper le travailleur conformément à sa formation et à ses aptitudes.

² Il protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il veille au bien-être matériel, corporel et moral du travailleur (art. 328, al. 1, CO).

³ Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328, al. 2, CO).

⁴ L'employeur peut louer ou prêter les services d'un travailleur à titre temporaire à une autre entreprise agricole; dans ces cas, le travailleur reste lié à l'employeur par le présent contrat-type et il n'existe pas de relation contractuelle entre le travailleur et l'entreprise agricole qui a recours à ses services.

⁵ Demeurent réservées les législations fédérales et cantonales sur la main d'œuvre étrangère.⁸⁾

- Durée du travail **Art. 5** ¹ La durée hebdomadaire du travail est de 50 heures en moyenne annuelle, pauses non comprises. Elle ne peut toutefois pas dépasser 60 heures par semaine.¹⁶⁾
- ² La durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser, en règle générale, 11 heures durant les mois de mai à septembre et 10 heures pendant les autres mois.
- ³ En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts du travailleur, en particulier de ses obligations familiales, dans une mesure compatible avec ceux de l'entreprise.⁸⁾
- Heures de travail supplémentaires **Art. 6** ¹ En cas de nécessité, notamment pour la rentrée des récoltes, le travailleur est tenu d'accomplir des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c, al. 1, CO).
- ² Il sera tenu compte du développement corporel des adolescents appelés à fournir un travail supplémentaire.
- ³ Les parents ne peuvent être sollicités pour des heures supplémentaires que dans une mesure ne portant pas préjudice à leurs obligations parentales.
- Compensation des heures supplémentaires **Art. 7** ¹ L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser à raison de 125 % les heures de travail supplémentaires. La compensation doit être accordée dans les trois mois (art. 321c, al. 2, CO).
- ² Les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé doivent être payées avec une majoration de 25 % au moins du salaire brut contractuel (art. 321c, al. 3, CO).¹⁶⁾
- ³ Par salaire horaire, on entend en règle générale la 217^{ème} partie du salaire mensuel brut contractuel.¹⁶⁾
- Congés ordinaires et jours fériés **Art. 8** ¹ Le travailleur a droit à un jour et demi de congé par semaine.
- ² En règle générale, deux jours au moins de congé par mois doivent coïncider avec un dimanche.

³ Le travailleur a congé, en outre, les jours fériés suivants : Nouvel-An, Vendredi-Saint, Ascension, Fête-Dieu, 23 juin, 1^{er} Août, Assomption, Toussaint et Noël.⁹⁾

⁴ L'employeur peut exceptionnellement grouper les jours de congé auxquels le travailleur peut prétendre ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour complet, si des conditions particulières le justifient et si le travailleur y consent (art. 329, al. 2, CO).

⁵ Les parties tiennent équitablement compte de leurs intérêts réciproques pour fixer les heures et jours de congé (art. 329, al. 4, CO).

⁶ Si la nourriture fait partie du salaire en nature, le travailleur est autorisé à prendre ses repas chez l'employeur aussi pendant ses jours de congé.

⁷ Les congés qui ne sont pas pris sont compensés dans les trois mois. Avec l'accord du travailleur, ils peuvent être payés selon les règles applicables aux heures supplémentaires.¹⁷⁾

Congés
extraordinaires

Art. 9 ¹ En plus des congés ordinaires, l'employeur doit accorder au travailleur sans qu'il y ait réduction du salaire en espèces :

- a) trois jours en cas de mariage, ou en cas de décès ou de maladie grave du conjoint ou de proches parents en ligne directe ascendante ou descendante;
- b) deux jours en cas d'accouchement de l'épouse du travailleur ou de changement de domicile;
- c) un jour lors du baptême d'un enfant ou du mariage d'un de ses propres enfants ou d'un enfant issu d'un autre lit, ou en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un des beaux-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

² Lorsque le contrat est résilié, l'employeur doit laisser au travailleur le temps libre nécessaire, mais au maximum deux fois deux heures par semaine, pour chercher un nouvel emploi.

Devoirs religieux,
cours et
conférences

Art. 10 ¹ Le travailleur doit avoir la possibilité d'assister au service religieux du dimanche et des jours fériés légaux.

² L'employeur facilite au travailleur, dans toute la mesure compatible avec la bonne marche de l'entreprise, l'accès aux cours et conférences ayant un caractère instructif. Si ces manifestations n'ont pas un caractère professionnel, les heures de travail perdues peuvent être remplacées en dehors de l'horaire normal de travail.

Vacances

Art. 11 ¹ L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins au travailleur jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a, al. 1, CO).

² L'employeur accorde cinq semaines de vacances au travailleur dès le début de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans.⁹⁾

³ Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a, al. 3, CO).

Versement du
salaire pendant
les vacances et
les congés

Art. 12 ¹ Le salaire en espèces ainsi qu'une indemnité pour les prestations en nature non perçues seront versés pendant les vacances et les congés. Le travailleur n'a droit à une indemnité de pension, pendant ses congés, que dans la mesure où il ne prend pas ses repas chez l'employeur.

² L'indemnité de pension se règle d'après les taux fixés par l'assurance-vieillesse et survivants (AVS).

³ D'un commun accord, l'indemnité de pension peut aussi consister en prestations en nature.

Salaire

Art. 13⁹⁾ ¹ Le salaire mensuel brut minimum de référence correspond à celui de la classe de salaire 4 de la directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse¹⁸⁾ éditée et mise à jour chaque année par l'Union suisse des paysans (USP), l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF) et la Communauté de travail des associations professionnelles d'employés agricoles (ABLA).¹²⁾¹³⁾¹⁶⁾

² Il est versé douze fois par année.¹⁶⁾

³ Il est modulé à la hausse ou à la baisse, en fonction des critères suivants :

- a) âge de l'employé;
- b) durée de l'engagement;
- c) formation professionnelle;
- d) expérience professionnelle.

⁴ Les détails sont réglés en annexe.

⁵ Lorsque des prestations en nature sont fournies, elles sont déduites du salaire net d'après les taux fixés par l'assurance-vieillesse et survivants (AVS).¹⁴⁾¹⁶⁾

⁶ Le salaire en espèces, y compris les prestations sociales et le supplément pour heures supplémentaires, doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, pendant les heures de travail. Si le dernier jour du mois tombe sur un dimanche ou un jour férié, le paiement a lieu le jour ouvrable précédent.¹⁴⁾

⁷ Un décompte détaillé mentionnant les retenues faites sur le salaire brut doit être remis chaque mois à l'employé (AVS, assurances, impôt à la source, divers).¹⁴⁾

⁸ Sauf dispositions contraires, les allocations familiales sont versées intégralement à l'employé en plus du salaire convenu.¹⁴⁾

Art. 14¹⁰⁾

Nourriture

Art. 15 Le travailleur a droit à une nourriture saine et suffisante.

Logement

Art. 16 ¹ Le travailleur disposera d'un logement ou d'une chambre convenablement meublé, éclairé et chauffé.

² Durant ses heures de loisirs, le travailleur devra pouvoir séjourner dans la chambre de famille ou dans un autre local habitable et chauffé en hiver.

³ L'employeur mettra à la disposition du travailleur marié un logement sain, rationnel et adapté aux conditions familiales.

⁴ Des sous-locataires ne pourront habiter dans les locaux mis à disposition qu'avec l'assentiment de l'employeur.

⁵ Si l'employeur met à la disposition du travailleur un logement, la résiliation des rapports de travail signifiera aussi l'extinction du droit d'utilisation du logement. Les dispositions obligatoires du droit fédéral concernant la protection des locataires sont réservées.

Collaboration
des proches du
travailleur

Art. 17 ¹ Pour le temps durant lequel l'épouse ou les enfants du travailleur sont occupés dans l'exploitation, ils ont droit à la rétribution en espèces et à la pension à la table de l'employeur.

² La pension peut être remplacée par des prestations en nature ou par une indemnité correspondante.

³ L'épouse du travailleur disposera du temps nécessaire à l'entretien de son ménage et aux soins des enfants.

Salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 18 ¹ Dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois, le travailleur empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part et pour des raisons inhérentes à sa personne telles que maladie, accident, grossesse, accouchement, exercice d'une fonction publique ou accomplissement d'une obligation légale autre que le service militaire, a droit au salaire intégral (en espèces et en nature) suivant :

- pendant un mois au cours des 1^{ère} et 2^{ème} années de service;
- pendant deux mois dès la 3^{ème} et jusqu'à la 5^{ème} année de service;
- pendant trois mois dès la 6^{ème} et jusqu'à la 10^{ème} année de service;
- pendant quatre mois dès la 11^{ème} année de service.

² Lorsque le travailleur vit dans le ménage de l'employeur, celui-ci accorde au travailleur empêché de travailler sans sa faute pour cause de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, les soins et secours médicaux pour un temps limité, correspondant à celui de l'alinéa 1 (art. 328a, al. 2 et 3, CO).

³ En cas de maladie ou d'accident du travailleur, l'indemnité journalière versée par la caisse-maladie ou par l'assurance-accidents peut être déduite du salaire dans la mesure où elle est versée au travailleur.

Versement de salaire en cas de service militaire

Art. 19 Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année ou si le travailleur s'engage au cours de la première année de service à rester au moins une année, il a droit au salaire intégral en cas de service militaire d'une durée maximum de 22 jours. L'allocation pour perte de gain revient dans ce cas à l'employeur.

Versement du salaire en cas de décès

Art. 20 En cas de décès du travailleur, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien (art. 338, al. 2, CO).

Assurance-maladie

Art. 21⁹⁾ ¹ L'employeur rend le travailleur attentif à son obligation de s'assurer contre la maladie (assurance de base), conformément à la LAMal¹¹⁾ et à ses dispositions d'exécution.

² L'employeur affine le travailleur engagé pour une durée contractuelle d'au moins trois mois à une assurance d'indemnité journalière ou veille à ce que cette assurance soit ajoutée à l'assurance-maladie. L'indemnité journalière sera au moins égale à 80 % du salaire, durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs, avec un délai d'attente de 30 jours.

³ L'employeur paie 50 % des primes de l'assurance d'indemnité journalière.

Assurance-accidents

Art. 22 ¹ L'employeur est tenu d'assurer le travailleur contre les accidents et maladies professionnels et contre les accidents non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)⁵⁾ et à la législation d'exécution.

² Les primes de l'assurance contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de l'employeur, celle de l'assurance contre les accidents non professionnels à la charge du travailleur.

AVS, AI, APG, AC et allocations familiales

Art. 23 ¹ L'employeur et le travailleur versent les cotisations légales à l'assurance-vieillesse et survivants, à l'assurance-invalidité, au régime des allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité et à l'assurance-chômage.⁹⁾

² L'employeur verse en outre au régime fédéral des allocations familiales les contributions légales dues sur les salaires en espèces ou en nature payés dans son exploitation.

Prévoyance professionnelle

Art. 24 ¹ L'employeur est tenu de contracter une assurance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité en faveur du travailleur.

² L'employeur paie la moitié des primes au moins.

³ Les dispositions de la loi du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)⁶⁾ et des textes d'exécution s'y rapportant sont réservées.

Résiliation pendant le temps d'essai

Art. 25 ¹ Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours; sont considérées comme temps d'essai les quatre premières semaines de travail.¹⁶⁾

² Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accidents ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Résiliation après le temps d'essai

Art. 26 ¹ Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la cinquième année de service, de trois mois ultérieurement.

² Les dispositions particulières du Code des obligations concernant la résiliation du contrat de travail en temps inopportun (grossesse, maladie, accident, service militaire, etc.) sont réservées (art. 336c et 336d CO).

Motivation du congé et résiliation abusive

Art. 27 ¹ La partie qui reçoit le congé peut demander à l'autre partie qu'elle motive sa décision par écrit (art. 335 CO).

² En cas de résiliation abusive au sens de l'article 336 du Code des obligations, la partie qui reçoit le congé et entend demander une indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b CO).

Résiliation immédiate pour justes motifs

Art. 28 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 CO).

Certificat

Art. 29 ¹ Le travailleur peut exiger en tout temps de l'employeur la délivrance d'un certificat mentionnant la nature et la durée du service accompli ainsi que la qualité du travail et la conduite de l'employé.

² Sur demande expresse du travailleur, le certificat peut se limiter aux indications portant sur la nature et la durée des rapports de service (art. 330a CO).

Gratification à raison de longs rapports de travail

Art. 30 ¹ Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans de service ou plus dans la même exploitation, l'employeur verse au travailleur une gratification à raison de ces longs rapports de service.

² La gratification pour ancienneté de service se monte à :

a) deux salaires mensuels pour 20 à 25 années de service;

- b) trois salaires mensuels pour 26 à 30 années de service;
- c) quatre salaires mensuels pour 31 à 35 années de service;
- d) cinq salaires mensuels pour 36 à 40 années de service;
- e) six salaires mensuels pour plus de 40 années de service.

(Le salaire mensuel se compose du salaire en espèces et du salaire en nature).

³ Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

⁴ Pour le surplus, les articles 339b et suivants du Code des obligations sont applicables.

Litiges

Art. 31 Les litiges relevant du contrat de travail seront tranchés par le Conseil de prud'hommes, quelle qu'en soit la valeur litigieuse.

Remise du contrat-type de travail

Art. 32¹⁶⁾ L'employeur remet au travailleur un exemplaire du présent contrat-type de travail ainsi que de la directive salariale mentionnée à l'article 13, alinéa 1.

Dispositions supplétives

Art. 33 ¹ Les dispositions du Code des obligations concernant le contrat de travail sont applicables à toutes les questions qui ne sont pas réglées par le contrat-type.

² Demeurent réservées, lors de l'entrée en vigueur du présent contrat-type, les situations acquises plus favorables aux travailleurs.

Dispositions auxquelles il ne peut être dérogé

Art. 34 Il ne peut être dérogé aux dispositions ci-après par accord, ni au détriment de l'employeur, ni au détriment du travailleur :

- article 6, alinéa 1 (heures de travail supplémentaires);
- article 22 (assurance-accidents);
- article 23 (AVS-AI-APG-AC et allocations familiales);
- article 24 (LPP);
- article 27 (résiliation abusive, indemnité, procédure);
- article 28 (résiliation immédiate pour justes motifs).

Dispositions auxquelles il ne peut être dérogé au détriment du travailleur

Art. 35 Il ne peut pas être dérogé aux dispositions ci-après par accord au détriment du travailleur :

- article 3, alinéa 1 (responsabilité du travailleur);

article 4, alinéas 2 et 3 (protection de la personne du travailleur);
article 8, alinéa 4 (congé);
article 11 (vacances);
article 18, alinéa 1 (salaire en cas d'empêchement du travailleur);
article 18, alinéa 2 (travailleur vivant en communauté domestique);
article 20 (décès du travailleur);
article 26, alinéa 2 (résiliation en temps inopportun);
article 29 (certificat);
article 30, alinéas 1 et 4 (conditions pour l'indemnité de départ).

Abrogation

Art. 36 Le contrat-type de travail pour le personnel d'exploitation et de maison dans l'agriculture du 6 décembre 1978 est abrogé.

Entrée en
vigueur

Art. 37 Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1996.

Delémont, le 20 décembre 1995

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : Pierre Kohler
Le chancelier : Sigismond Jacquod

Annexe [8\)15\)](#)**Modulation du salaire mensuel brut de référence (art. 13, al. 3)**

Fr.

Le salaire mensuel brut de référence au sens de l'article 13, alinéa 1, est modulé comme suit :

- | | |
|--|-----------|
| a) à la baisse lorsque l'employé n'a pas encore atteint l'âge de 25 ans et à la hausse lorsqu'il est âgé de 50 ans au moins : | |
| – moins de 19 ans : | – 13,44 % |
| – de 19 à 24 ans : | – 6,72 % |
| – dès 50 ans : | + 6,72 % |
| b) à la baisse lorsque la durée de l'engagement est inférieure à 10 mois : | |
| – moins de 6 mois : | – 13,44 % |
| – de 6 à 9 mois : | – 6,72 % |
| c) le salaire mensuel brut de référence vaut lorsque l'employé dispose d'une AFP en agriculture, lorsqu'il a terminé avec succès un apprentissage ou lorsqu'il dispose d'un diplôme délivré par une école spécialisée; il est modulé à la baisse lorsque le niveau de formation est inférieur et à la hausse lorsqu'il est supérieur : | |
| – pas de qualification : | – 6,72 % |
| – pas de qualification, mais conduite du tracteur : | – 3,36 % |
| – CFC en agriculture : | + 6,72 % |
| – brevet fédéral d'agriculteur ou d'agricultrice, brevet fédéral de paysanne : | + 20,16 % |
| – maîtrise fédérale d'agriculteur ou d'agricultrice, diplôme supérieur de paysanne : | + 33,60 % |
| d) à la hausse lorsque l'employé peut se prévaloir d'une expérience professionnelle d'une année au moins dans une exploitation comparable : | |
| – 1 an d'expérience au moins : | + 3,36 % |
| – 3 ans d'expérience au moins : | + 7,72 % |
| – 5 ans d'expérience au moins : | + 10,08 % |

- 1) [RS 220](#)
- 2) [RSJU 211.1](#)
- 3) [RSJU 910.1](#)
- 4) [RS 210](#)
- 5) [RS 832.20](#)
- 6) [RS 831.40](#)
- 7) Nouvelle teneur du titre selon le ch. I du contrat-type de travail du 20 juin 2006, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007
- 8) Introduit(e) par le ch. I du contrat-type de travail du 20 juin 2006, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007
- 9) Nouvelle teneur selon le ch. I du contrat-type de travail du 20 juin 2006, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007
- 10) Abrogé par le ch. I du contrat-type de travail du 20 juin 2006, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007
- 11) RS 832.10
- 12) Nouvelle teneur selon le ch. I du contrat-type de travail du 5 décembre 2006, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007
- 13) Nouvelle teneur selon le ch. I du contrat-type de travail du 21 avril 2009. Nouvelle teneur selon le ch. I du contrat-type de travail du 18 janvier 2011. Nouvelle teneur selon le ch. I du contrat-type de travail du 26 mars 2013. Nouvelle teneur selon le ch. I du contrat-type de travail du 1^{er} avril 2014
- 14) Introduit par le ch. I du contrat-type de travail du 21 avril 2009
- 15) Nouvelle teneur de l'annexe selon le ch. I du contrat-type de travail du 21 avril 2009. Nouvelle teneur de l'annexe selon le ch. I du contrat-type de travail du 18 janvier 2011. Nouvelle teneur de l'annexe selon le ch. I du contrat-type de travail du 26 mars 2013. Nouvelle teneur selon le ch. I du contrat-type de travail du 1^{er} avril 2014. Nouvelle teneur de l'annexe selon le ch. II du contrat-type de travail du 13 décembre 2016, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017
- 16) Nouvelle selon le ch. I du contrat-type de travail du 28 février 2017, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017
- 17) Introduit par le ch. I du contrat-type de travail du 28 février 2017, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017
- 18) La directive en vigueur peut être consultée sur le site www.jura.ch/ecr

