



INFOS 2026

ASSURANCES ET CONTRAT DE TRAVAIL

Granges-Paccot, janvier 2026

Madame, Monsieur,

En préambule, nous vous adressons nos vifs remerciements pour la confiance que vous témoignez tout au long de l'année au service assurances de la Chambre fribourgeoise d'agriculture.

AGRI Fribourg vous informe, ci-après, des possibilités, directives et recommandations concernant les assurances du personnel agricole extra-familial en général.

Vous pouvez en tout temps consulter notre service assurances qui peut vous apporter une solution rationnelle, complète et économique.

PERSONNES A VOTRE DISPOSITION

- | | |
|--|--------------------------------|
| • Marc-Olivier Mazzariello
AGRISANO
Conseiller en assurances | 026 467 30 15
076 264 95 87 |
| • Philippe Blanc
AGRISANO
Conseiller en assurances | 026 467 30 18
079 709 77 93 |
| • Anne-Claude Bersier (présente les lundi, mardi et jeudi)
AGRISANO
Assurés individuels
AgriPersonal | 026 467 30 11 |
| • Fabienne Humbert
AGRISANO
Assurés individuels | 026 467 30 16 |
| • Céline Schmidt
AGRISANO
Assurance globale
Pour le personnel extra-familial | 026 467 30 06 |
| • Marc-Olivier Mazzariello
Responsable du Département "Assurances" | 026 467 30 15 |

INFORMATIONS CONCERNANT LE PERSONNEL AGRICOLE EXTRA-FAMILIAL

1. Assurances obligatoires du personnel agricole extra-familial

Selon les dispositions du contrat-type de travail cantonal pour l'agriculture

Chaque employeur a l'**obligation d'assurer** son personnel pour :

- **Assurance obligatoire des soins (AOS) selon la LAMal**
Pour l'assurance obligatoire des soins (AOS), l'employeur doit veiller à ce que son employé agricole extra-familial d'origine étrangère soit couvert. Les employés agricoles extra-familiaux d'origine suisse sont déjà obligatoirement assurés à titre individuel.
- **Assurances indemnité journalière (IJ) en cas de maladie selon le contrat type de travail pour l'agriculture**
- **Assurance-accidents selon la LAA**
- **Prévoyance professionnelle selon la LPP**

Afin de vous éviter de nombreux désagréments, nous vous conseillons de prendre le temps de contrôler que votre personnel soit couvert pour ces assurances.

2. Demande d'affiliation à l'assurance globale AGRISANO

Pour les exploitants ne disposant pas encore des couvertures d'assurances pour le personnel agricole extra-familial, il est important de disposer d'une affiliation à l'assurance globale. **AGRISANO** permet d'avoir une solution simple et complète pour l'assurance globale.

Il est impératif de nous aviser lors de changement d'adresse ou de changement de raison sociale de votre exploitation (reprise d'exploitation, association, etc.) afin que les adaptations nécessaires concernant le suivi de votre dossier puissent être établi.

3. Assurance obligatoire des soins (AOS)

Selon la Loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal)

En règle générale, toute personne de nationalité suisse dispose d'une assurance obligatoire des soins (AOS); dans le cas contraire ainsi que pour les employés de nationalité étrangère, nous proposons la solution **AGRISANO** basée sur l'article 15 du Contrat-type de travail pour l'agriculture qui stipule :

"L'employeur veille à ce que l'employé soit assuré contre les conséquences économiques de la maladie. Le choix de la caisse maladie est opéré d'entente entre les parties. S'il n'y a pas d'entente, le choix est effectué par l'employeur."

L'employeur doit également informer le travailleur de ses droits à l'obtention du subside cantonal.

La solution AGRI Fribourg proposée aux employeurs fonctionne de la manière suivante :

1. L'employeur doit tout d'abord marquer sa volonté d'adhérer au système collectif en complétant et signant une demande d'affiliation à l'assurance globale.
2. **L'employeur est tenu de remplir un formulaire d'annonce uniquement pour l'assurance obligatoire des soins (AOS). Durant l'année, chaque nouvelle entrée et nouvelle sortie des employés est à annoncer au moyen du formulaire d'annonce d'employés étrangers AGRISANO** (voir en annexe) ou à le télécharger sur www.agrisano.ch ou www.agrifribourg.ch.
3. A réception des documents, les données de l'employeur seront vérifiées et l'employé sera enregistré.
4. Une police d'assurance **AGRISANO** sera adressée à l'employeur
5. **L'employeur est le débiteur de prime.** Ces dernières doivent être déduites du salaire du travailleur.

Primes du canton de Fribourg (sans accident) - Zone 1

Franchise annuelle		Enfants		Jeunes		Adultes	
Assurance obligatoire des soins (AOS)		Jusqu'à 18 ans		de 19 à 25 ans		dès 26 ans	
Adultes / Enfants		Modèle de base	Modèle médecin de famille Agri-eco	Modèle de base	Modèle médecin de famille Agri-eco	Modèle de base	Modèle médecin de famille Agri-eco
en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF
300.00	0.00	120.85	111.15	403.35	371.25	551.85	507.85
500.00	200.00	109.75	100.95	392.25	360.95	540.65	497.55
1'000.00	300.00	104.25	95.85	364.55	335.55	513.05	472.15
1'500.00	400.00	98.75	90.85	336.85	310.05	485.35	446.65
2'000.00	500.00	93.15	85.65	309.05	284.45	457.55	421.05
2'500.00	600.00	87.65	80.65	281.45	259.15	429.95	395.75

Primes du canton de Fribourg (sans accident) - Zone 2

Franchise annuelle		Enfants		Jeunes		Adultes	
Assurance obligatoire des soins (AOS)		Jusqu'à 18 ans		de 19 à 25 ans		dès 26 ans	
Adultes / Enfants		Modèle de base	Modèle médecin de famille Agri-eco	Modèle de base	Modèle médecin de famille Agri-eco	Modèle de base	Modèle médecin de famille Agri-eco
en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF
300.00	0.00	109.15	100.45	364.75	335.65	498.95	459.15
500.00	200.00	98.05	90.15	353.65	325.55	487.85	449.05
1'000.00	300.00	92.55	85.15	325.95	300.05	460.25	423.55
1'500.00	400.00	87.05	80.15	298.25	274.55	432.45	398.05
2'000.00	500.00	81.45	74.95	270.55	249.05	404.75	372.55
2'500.00	600.00	75.95	69.85	242.85	223.55	377.15	347.05

4. **Assurance indemnité journalière (IJ) en cas de maladie**

Selon le contrat-type cantonal de travail pour l'agriculture

Nous vous rappelons que l'existence de cette assurance se réfère à l'article 15 al. 2 du Contrat-type de travail pour l'agriculture qui stipule :

Les prestations minimales suivantes doivent être assurées :

c) *"dès le trente et unième jour d'incapacité de travail attestée par un médecin, une indemnité journalière s'élevant à 80 % du salaire en espèces et en nature fixé au début de l'affiliation à la caisse-maladie, l'indemnité étant adaptée, au moins tous les deux ans à l'évolution du salaire."*

Par l'affiliation à la convention collective avec **AGRISANO**, AGRI Fribourg Assurances propose aux employeurs une assurance avantageuse pour le secteur agricole.

Taux 2026 :

- **Pour le tarif "Kombi"** - Délai d'attente 30 jours :**

A charge de l'employeur :	0,470 %
A charge de l'employé :	0,470 %

Prime totale:	0,940 %
----------------------	----------------

- **Pour le tarif "Kombi"** - Délai d'attente 14 jours:**

A charge de l'employeur:	0,835 %
A charge de l'employé:	0,835 %

Prime totale:	1,670 %
----------------------	----------------

* **Kombi** = Couvertures de l'assurance-accidents LAA **et** de l'indemnité journalière maladie dans votre contrat d'assurance globale.

1. La procédure d'affiliation est la même que celle pour l'assurance obligatoire des soins (AOS). Il convient de compléter et signer la demande d'affiliation à l'assurance globale.
2. Le personnel annoncé à la Caisse cantonale de compensation AVS ou sur le formulaire *"Déclaration de tous les employés non soumis à l'AVS et des apprentis membres de la famille"* sera automatiquement intégré à **l'assurance indemnité journalière en cas de maladie**.
3. **L'employeur est le débiteur des primes.** La moitié de la prime est à retenir sur le salaire de l'employé.
4. Les apprentis doivent également être intégré dans le système dès la 1^{ère} année. Les maîtres d'apprentissage ont ainsi la garantie que les dispositions légales, imposées par le règlement concernant l'assurance-maladie des apprentis, soient respectées.
5. La facturation est établie une fois par année, dès que la Fondation **AGRISANO** est en possession des documents et données nécessaires à l'établissement des décomptes (*attestation de salaires AVS et déclaration de tous les employés non soumis à l'AVS et des apprentis membres de la famille*).

5. **Assurance-accidents**

Selon la Loi sur l'assurance-accidents (LAA)

Afin d'assurer votre personnel agricole extra-familial dans l'assurance-accidents, pour les accidents professionnels (AP) et les accidents non professionnels (ANP), auprès d'**AGRISANO** par le biais d'AGRI Fribourg Assurances, il vous suffit de remplir et signer la demande d'affiliation à l'assurance globale.

Les taux s'élèvent comme suit pour l'année 2026 :

Accidents professionnels / Part à la charge de l'employeur :

Masse salariale par exploitation :

De CHF 1.00 à CHF 99'999.00	3,083 %
De CHF 100'000.00 à CHF 299'999.00	2,979 %
De CHF 300'000.00 à CHF 499'999.00	2,927 %
De CHF 500'000.00 à CHF 999'999.00	2,772 %
Plus de CHF 1'000'000.00	2,694 %

Accidents non professionnels / Part à la charge de l'employé : 1,607 %

L'ensemble de la main-d'œuvre extra-familiale est assuré dès le début des rapports de travail. Il n'est pas procédé à des annonces individuelles d'arrivée et de départ. Sont aussi assurés les fils/filles apprentis/es ou en formation sur l'exploitation familiale.

La facturation est établie une fois par année, dès que la Fondation **AGRISANO** est en possession des documents et données nécessaires à l'établissement des décomptes (*attestation de salaires AVS et déclaration de tous les employés non soumis à l'AVS et des apprentis membres de la famille*).

Assurance par convention

A la fin d'un rapport de travail, votre employé reste assuré durant les 31 jours qui suivent le jour où prend fin le contrat de travail. Vous êtes tenu d'informer votre employé qu'il a la possibilité de prolonger cette assurance auprès d'**AGRISANO** durant 6 mois au maximum afin de maintenir la couverture d'assurance contre les accidents non professionnels.

6. **Prévoyance professionnelle**

Selon la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP)

Afin d'assurer votre personnel agricole extra-familial au 2^e pilier auprès d'**AGRISANO Pencas** par le biais d'AGRI Fribourg Assurances, il vous suffit de remplir et signer la demande d'affiliation à l'assurance globale.

Seuils 2026:

- En 2026, le seuil d'entrée s'élève à **CHF 1'890.00 par mois** (CHF 22'680.00 par an) pour la LPP.
- **Le montant de coordination est de CHF 2'205.00 par mois** (CHF 26'460.00 par an).
- Jusqu'à la limite de CHF 2'520.00 par mois (CHF 30'240.00 par an), le salaire à assurer au minimum s'élève à CHF 315.00 par mois (CHF 3'780.00 par an).
 - **Un salaire mensuel brut inférieur à CHF 1'890.00 n'est pas soumis à la LPP.**
 - **De CHF 1'890.00 à CHF 2'520.00 par mois : le salaire coordonné minimum est de CHF 315.00:**

Exemple :

Salaire AVS	CHF	1'900.00
./. déduction de coordination	CHF	2'205.00
	CHF	-305.00
= salaire coordonné minimum		CHF 315.00

Pour obtenir le taux à appliquer, merci de vous référer à la tabelle "Plan A" de **AGRISANO Pencas**, figurant ci-après, en tenant compte de l'année de naissance de l'employé.

- **A partir d'un salaire brut mensuel de plus de CHF 2'520.00 :**

Exemple:

Salaire AVS	CHF	3'450.00
./. déduction de coordination	CHF	2'205.00
= salaire coordonné		CHF 1'245.00

Pour obtenir le taux à appliquer, merci de vous référer à la tabelle "Plan A" de **AGRISANO Pencas**, figurant ci-après, en tenant compte de l'année de naissance de l'employé.

PLAN A						
Primes 2026	Epargne	Risque : Décès et Invalidité	Frais administratifs 1)	Fonds de garantie 2)	Total	Part de l'employé
Hommes						
Classe d'âge						
18 – 24	0.000 %	0.320 %	0.800 %	0.000 %	1.120 %	0.560 %
25 – 34	6.914 %	0.700 %	1.400 %	0.110 %	9.124 %	4.562 %
35 – 44	9.877 %	1.480 %	1.400 %	0.110 %	12.867 %	6.433 %
45 – 54	14.815 %	2.240 %	1.400 %	0.110 %	18.565 %	9.282 %
55 – 59	17.778 %	2.470 %	1.400 %	0.110 %	21.758 %	10.879 %
60 – 65	17.778 %	1.670 %	1.400 %	0.110 %	20.958 %	10.479 %

PLAN A						
Primes 2026	Epargne	Risque : Décès et Invalidité	Frais administratifs 1)	Fonds de garantie 2)	Total	Part de l'employé
Femmes						
Classe d'âge						
18 – 24	0.000 %	0.210 %	0.800 %	0.000 %	1.010 %	0.505 %
25 – 34	6.914 %	0.920 %	1.400 %	0.110 %	9.344 %	4.672 %
35 – 44	9.877 %	1.980 %	1.400 %	0.110 %	13.367 %	6.683 %
45 – 54	14.815 %	2.190 %	1.400 %	0.110 %	18.515 %	9.257 %
55 – 59	17.778 %	2.160 %	1.400 %	0.110 %	21.448 %	10.724 %
60 - 65	17.778 %	1.190 %	1.400 %	0.110 %	20.478 %	10.239 %

1) Les frais administratifs s'élèvent au maximum à CHF 360.00 par an (engagements de moins d'une année : au prorata).

A partir d'une masse salariale assurée LPP de CHF 0,5 million, il est possible de convenir au préalable d'un taux réduit ; s'adresser pour cela à l'agence régionale d'Agrisano Pencas.

2) La contribution au fonds de garantie n'est prélevée que sur le salaire obligatoirement assuré selon la LPP (engagements de moins d'une année : au prorata).

Il est impératif de nous communiquer tout changement d'employeur ou départ définitif de la Suisse. A réception de l'information, nous vous adresserons une déclaration de sortie à compléter puis faire suivre à l'employé. Celle-ci peut également être remplie avant le départ de votre employé. Vous pouvez également la télécharger à l'adresse suivante : www.agrisano.ch. Les dossiers seront ensuite directement traités par **AGRISANO Pencas**, Laurstrasse 10, 5200 Brugg.

La facturation est établie une fois par année, dès réception de votre attestation de salaires AVS ainsi que du formulaire "Déclaration de tous les employés non soumis à l'AVS et des apprentis membres de la famille" **AGRISANO Pencas** établira le décompte.

7. Assurance responsabilité civile privée pour les employés étrangers

Ce produit a été introduit à l'assurance globale depuis le 1^{er} janvier 2015.

Vous pouvez y adhérer en remplissant une nouvelle demande d'affiliation à l'assurance globale.

La conclusion n'est possible que si l'employé est assuré à l'assurance globale pour l'assurance des soins et que s'il n'élit pas domicile en Suisse de façon permanente (p. ex. permis de séjour L, B ou procédure d'annonce).

L'assureur de l'assurance responsabilité civile privée est la Zürich. L'assureur prestataire de service est Emmental assurance.

Les employés étrangers pour lesquels une assurance responsabilité civile privée doit être conclue doivent être annoncés individuellement au moyen du formulaire d'inscription à l'assurance obligatoire des soins (AOS) et assurance responsabilité civile privée pour les employés étrangers.

Seules les personnes annoncées à l'assurance obligatoire des soins (AOS) de l'assurance globale peuvent être assurées pour la RC.

Si l'employé étranger doit être assuré au début du contrat de travail, l'inscription doit avoir lieu avant le premier jour de travail.

Sont assurés les dommages corporels et matériels.

Concernant les données exactes sur la couverture d'assurance et l'étendue des prestations, nous vous prions de vous référer aux conditions générales d'assurances (CGA) "*Responsabilité civile privée pour les salariés étrangers*".

Prime par mois et par employé : **CHF 5.40**

Assurance responsabilité civile / Part à charge de l'employé : **100 %.**

8. Annonce des auxiliaires touchant un salaire minime

Les auxiliaires qui sont engagés seulement temporairement pour une activité déterminée et qui par conséquent ne touchent qu'un salaire minime peuvent être annoncés comme "*Employés divers*" touchant un salaire annuel forfaitaire.

Conditions:

- Plus de 5 auxiliaires par saison (le nombre d'auxiliaires doit être noté).
- Le salaire annuel est inférieur à CHF 2'500.00 par auxiliaire.
- La masse salariale forfaitaire doit être séparée en fonction du sexe m/f et faire l'objet de 2 masses salariales dans la déclaration.
- Aucun des auxiliaires n'a été assuré à l'assurance obligatoire des soins par le biais du contrat d'assurance globale de l'employeur.
- Il n'y a pas de sinistre pour un/une des auxiliaires. Cela signifie que chaque salarié pour lequel un sinistre a été communiqué doit figurer séparément sur la déclaration de salaires.

Si les différents employés sont annoncés sur le formulaire intitulé "*Déclaration de tous les employés non soumis à l'AVS et des apprentis membres de la famille*", il est ainsi établi qu'aucun des employés concernés ne perçoit de salaire soumis à l'AVS. Si divers employés sont inscrits à l'aide d'autres formulaires ou listes, l'employeur doit faire une note manuscrite et confirmer par sa signature qu'aucun de ces aides n'a gagné plus de CHF 2'500.00.

AGRI Fribourg attire votre attention sur le fait que votre personnel doit être déclaré correctement aux assurances sociales concernées, selon les dispositions légales cantonales et fédérales. ATTENTION à ne pas enfreindre la législation sur le travail au noir.

INFORMATIONS CONCERNANT LE CONTRAT DE TRAVAIL

9. Contrat-type de travail pour l'agriculture

Les dispositions du contrat-type de travail pour l'agriculture restent inchangées et sont donc toujours valables pour le canton de Fribourg.

10. Salaires indicatifs 2026

Etablis entre 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)

- Le salaire minimum pour les employés dans l'agriculture s'élève à **CHF 3'460.00** (salaire brut)
- Le salaire minimum pour les stagiaires **de moins** de 4 mois s'élève à **CHF 2'755.00**
- Le salaire minimum pour les stagiaires **de plus** de 4 mois s'élève à **CHF 2'925.00**

Vous trouverez d'autres salaires et renseignements dans le document annexé à ce courrier et intitulé "Directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026".

11. Prestations en nature

Selon l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

Prestation	CHF / Jour	CHF / Mois
Logement	11.50	345.00
Petit-déjeuner	3.50	105.00
Repas de midi	10.00	300.00
Repas du soir	8.00	240.00
Total	33.00	990.00

Si le salaire en nature n'est pas fourni, il doit être versé à l'employé. Des prestations supplémentaires peuvent être décomptées séparément.

Ces tarifs sont applicables à tous les employés des secteurs d'activités professionnelles, au plan suisse, cf. [L'OFAS en ligne](#).

12. Décompte de salaire

L'employeur est tenu d'établir chaque mois un décompte complet du salaire, y compris les heures supplémentaires et les congés. Le salaire **doit être** versé au plus tard à la fin du mois. Il convient d'établir une quittance en bonne et due forme. Une copie sera remise en main propre à l'employé.

Il est également important que le décompte mensuel de salaire soit signé par les deux parties.

L'Union Suisse des Paysans (Agrimpuls) et ses sections cantonales mettent à disposition des blocs de décomptes de salaires imprimés en 15 langues différentes.

Nous vous conseillons d'éviter de faire des décomptes de salaires incomplets, irréguliers et contestables.

Pour information, **une plate-forme en ligne pour l'administration du personnel est à votre disposition auprès de AGRI Fribourg.** Les adhésions peuvent se faire directement depuis le site internet www.agrifribourg.ch, sous AGRO Service ou en nous contactant au N° de tél. 026 467 30 00.

13. Heures supplémentaires

L'employé est tenu de fournir, si nécessaire, des heures supplémentaires. Si l'employé est d'accord, les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée au moins égale. Dans le cas contraire, l'employeur est tenu de rémunérer ces heures supplémentaires. Cette rémunération se calcule d'après le salaire normal et un supplément d'au moins 25 %.

Les heures supplémentaires sont inscrites dans le décompte de salaire mensuel et confirmées par les signatures de l'employeur et de l'employé.

Formule pour calculer la rémunération de l'heure supplémentaire :

*Salaire AVS brut par mois = salaire horaire x 1,25 = montant à payer par
Heures de travail par mois heure supplémentaire
(selon le contrat, sans les heures supplémentaires)*

Exemple :

CHF 3'450.00 par mois = 14.43 x 1,25 = CHF 18.04
239 heures par mois par heure supplémentaire
(selon le contrat-type de travail pour l'agriculture)

Pour plus de détails concernant le calcul du salaire horaire et le montant de rétribution des heures supplémentaires, veuillez vous référer au document intitulé "*Directive salariale pour le personnel extra-familial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026*" de l'Union Suisse des Paysans (USP).

14. Congés et vacances

Selon le *Contrat-type de travail cantonal pour l'agriculture* et la *Directive salariale pour le personnel extra-familial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026*

L'employé a droit à 1½ jour de congé par semaine. Une fois par mois au moins et dans toute la mesure du possible, le congé doit inclure un dimanche. Les jours de congé qui n'ont pas été pris pendant la durée du contrat de travail sont à prendre en fin de contrat.

Chaque employé a droit à 4 semaines de vacances annuelles. Les jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans et les employés de plus de 50 ans, ayant accompli 6 ans de service, ont droit à 5 semaines de vacances par an.

L'employeur verse au travailleur une indemnité pour le salaire en nature non perçu pendant les jours de congé et les vacances.

Vous trouverez plus d'informations concernant ce point dans le document intitulé "*Contrat-type de travail pour l'agriculture*" disponible sur le site www.agrifribourg.ch.

Versement de l'indemnité en compensation des vacances :

Principe :

Interdiction de compenser les vacances !

Selon l'art. 329d al. 2 CO, il est interdit de compenser en espèces ou par d'autres avantages les vacances durant la durée du rapport de travail. Cette disposition du CO est absolument contraignante, et une dérogation dans un contrat de travail individuel serait considérée comme nulle. En effet, les vacances doivent être prises en nature en vue de protéger la santé de l'employé et de garantir ainsi son temps de repos. Les employeurs qui versent une indemnité en compensation des vacances malgré l'interdiction risquent de devoir s'en acquitter une deuxième fois (risque de paiement à double en cas de litige ou de réclamation).

Conditions à une compensation autorisée des vacances :

Etant donné qu'en cas d'emploi irrégulier l'application de l'interdiction de compensation avec le salaire en cours s'est avérée difficile dans la pratique, en dérogation du texte de la loi, le Tribunal fédéral a autorisé exceptionnellement la compensation en cas d'emploi irrégulier, mais l'a toutefois reliée à **trois conditions :**

- *Un emploi irrégulier ;*
- *Un contrat de travail écrit a été conclu et la part de salaire afférente aux vacances y est clairement et expressément indiquée (en pourcentage et en francs) ;*
- *Le salaire afférent aux vacances est indiqué séparément dans chaque décompte de salaire (en pourcentage et en francs).*

15. Coûts de l'autorisation de travail pour les employés étrangers

Selon la Directive salariale pour le personnel extra-familial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026

Les frais de l'Office du travail ainsi que ceux des autorités de migration sont à la charge de l'employeur. Les frais d'inscription à la commune ou les frais du livret pour étranger sont à la charge de l'employé.

16. Frais de voyage pour les employés étrangers

Selon la Directive salariale pour le personnel extra-familial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026

Si rien d'autre n'a été convenu, les frais de voyage sont à la charge de l'employé.

17. Conduite de véhicules agricoles à moteur

Selon la Directive salariale pour le personnel extra-familial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026

Si l'employé est chargé de conduire des véhicules agricoles à moteur, il faut veiller à ce qu'il soit en possession du permis de conduire, pour la catégorie G au moins. Si le travailleur n'a pas de permis valable, les assureurs de la branche responsabilité civile pour véhicules à moteur peuvent exiger de l'employeur concerné le remboursement de la totalité des frais d'un accident causé par l'employé.

L'Office de la circulation routière donne toutes les informations nécessaires sur la validité du permis de conduire étranger et celles concernant l'examen de conduite que doit subir la main-d'œuvre étrangère.

Si un employé étranger séjourne pendant plus d'un an en Suisse, son permis de conduire étranger devra être échangé en un permis de conduire suisse après un an.

Autorité compétente :

Office de la circulation et de la navigation (OCN)
Route de Tavel 10
1700 Fribourg
026 484 55 55
www.ocn.ch

18. Sécurité au travail - agriTOP

Selon la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST)

Toutes les exploitations qui ont recours à de la main-d'œuvre extra-familiale doivent satisfaire à la directive CSFT 6508 sur l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Le Service de prévention des accidents dans l'agriculture (SPAA), tél. 021 557 99 18, répond aux questions concernant la solution de branche AgriTOP.

Autorité compétente :

Service de prévention des accidents dans l'agriculture (SPAA)
Grange-Verney 2
1510 Moudon
021 557 99 18
spaa@bul.ch
www.bul.ch/fr-ch

19. Obligation d'annoncer les postes vacants

Selon la Directive salariale pour le personnel extra-familial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026

→ Ce point ne concerne que les personnes déclarées comme aides-auxiliaires.

Depuis le 1^{er} juillet 2018, tous les postes vacants des genres de professions dont le taux de chômage atteint un seuil prédéfini doivent être annoncés aux offices régionaux de placements (ORP). Dans un premier temps, la valeur seuil a été fixée à 8 % ; début 2020, elle a été abaissée à 5 %.

L'agriculture est concernée par cette mesure et à partir du 1^{er} janvier 2020, l'obligation d'annoncer les postes vacants s'applique à toutes les aides agricoles (**cultures maraîchères, arboriculture, viticulture, détention d'animaux**). Vous trouverez d'autres informations sur www.arbeit.swiss, www.agrimpuls.ch (feuille d'information dans l'agriculture pour les employeurs) ou directement auprès de votre Office régional de placement.

A partir du 1^{er} janvier 2024, seuls les auxiliaires en culture maraîchère et fruitière (y c. viticulture) seront soumis à l'obligation de déclarer les postes. Cette liste est encore sous réserve de la décision définitive du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).

Les postes pour une durée de travail ne dépassant pas 14 jours civils ne sont pas soumis à l'obligation d'annonce. Font également exception les postes pourvus par des personnes déjà employées par la même entreprise depuis au moins six mois ; ceci concerne également les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage. L'engagement du conjoint ou de personnes apparentées jusqu'au premier degré (en ligne directe) est également exempté de cette obligation.

20. AVS / AI / APG et AC

Informations concernant l'AVS/AI/APG :

- Assurance-vieillesse et survivants (AVS)
- Allocations pour perte de gain (APG)
- Assurance chômage (AC)
- Allocations familiales dans l'agriculture (LFA)
- Assurance invalidité (AI) (cotisations et versement des rentes)

Autorité compétente :

Etablissement cantonal des assurances sociales
Caisse cantonale de compensation AVS
Impasse de la Colline 1
Case postale
1762 Givisiez
026 426 70 00
www.ecasfr.ch

Informations concernant l'assurance invalidité en général :

Autorité compétente :

Etablissement cantonal des assurances sociales
Office AI du canton de Fribourg
Impasse de la Colline 1
Case postale
1762 Givisiez
026 426 70 00
www.ecasfr.ch

Taux 2026 AVS/AI/APG et AC:

	Part à charge de l'employeur en %	Part à charge de l'employé en %	Part totale Employeur et employé en %
AVS / AI / APG	5,300	5,300	10,600
Assurance-chômage (AC)	1,100	1,100	2,200
Prime totale	6,400	6,400	12,800

La Caisse cantonale de compensation dispose de numéros de téléphones spécifiques pour les prestations les plus demandées, notamment :

- **Réception**
026 426 70 00
- **Indemnités journalières AI**
026 426 71 00
- **Rentes AVS/AI**
026 426 72 00
- **Prestations complémentaires AVS/AI**
026 426 73 00
- **Allocations familiales, allocations maternité, allocations paternité et allocations perte de gain**
026 426 75 00
- **Réduction primes assurances maladies (subsides)**
026 426 77 00
- **Remboursement frais de maladie**
026 426 77 00

21. **Allocations familiales et allocations de ménage**

Selon la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA) et le règlement sur les allocations familiales dans l'agriculture (RFA) ainsi que les dispositions légales cantonales

Autorité compétente :

Caisse de compensation du canton de Fribourg
Impasse de la Colline 1
Case postale
1762 Givisiez
026 426 75 00
www.ecasfr.ch

La loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA) s'applique aux personnes actives dans cette branche. Certaines dispositions de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) sont également applicables à la LFA. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet dans le [mémento 6.08 de l'AVS - Allocations familiales](#).

La loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture prévoit les montants suivants pour les travailleurs agricoles indépendants :

- **L'allocation pour enfant** de 215 francs par mois et par enfant (montant majoré de 20 francs en région de montagne) ;
- **L'allocation de formation** de 268 francs par mois et par enfant (montant majoré de 20 francs en région de montagne) ;

Afin de faire valoir son droit à l'allocation, le travailleur agricole indépendant doit remettre la formule de demande à la Caisse cantonale de compensation, ainsi que les documents nécessaires (acte de naissance des enfants, convention d'entretien, dispositif du jugement de séparation ou de divorce, au besoin avec traduction). Pour les enfants en formation au plus tôt dès le 15^e anniversaire jusqu'à 25 ans, il faut présenter, en plus de l'acte de naissance, une attestation d'études ou un contrat d'apprentissage.

Pour les travailleurs agricoles, les allocations familiales dans le canton de Fribourg sont ainsi définies comme suit :

- **L'allocation pour enfant** de 265 francs par mois et par enfant. Dès le troisième enfant, un montant de 285 francs.
- **L'allocation de formation** de 325 francs par mois et par enfant. Dès le troisième enfant, un montant de 345 francs.
- **L'allocation de naissance ou d'adoption** de 1'500 francs.
- **L'allocation de ménage** de 100 francs par mois (*selon les conditions mentionnées ci-dessous).

Selon le droit fédéral, les employés agricoles ont en outre droit à une allocation de ménage. La loi cantonale sur les allocations familiales prévoit également un complément, qui correspond à la différence entre l'allocation cantonale et l'allocation fédérale, lorsque cette dernière est moins élevée.

Les conditions d'octroi à l'allocation de ménage sont les suivantes :

- Lorsque le travailleur agricole vit en ménage commun avec son conjoint et/ou ses enfants ;
- Lorsque le travailleur agricole vit en ménage commun avec son employeur, l'allocation n'est octroyée que pour autant que son conjoint et/ou ses enfants vivent également dans le ménage de l'employeur ou que l'intéressé pourvoit à l'entretien du ménage de son conjoint et/ou de ses enfants ;
- Les travailleurs agricoles ont droit à l'allocation de ménage seulement si leur famille réside en Suisse ou dans l'UE.

Vous trouverez les formulaires ainsi que d'autres informations sur le site internet de la Caisse de compensation du canton de Fribourg : [Allocations familiales](#).

22. **Allocation de maternité (AMat)**

Selon la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

Autorité compétente :

Caisse de compensation du canton de Fribourg
Impasse de la Colline 1
Case postale
1762 Givisiez
026 426 75 00
www.ecasfr.ch

En bref

Toute mère exerçant une activité lucrative a droit à une allocation de maternité les 14 premières semaines suivant la naissance de son enfant. Elle obtient, à titre d'allocation pour perte de gain, 80 % du revenu moyen qu'elle réalisait avant l'accouchement, mais au plus 220 francs par jour.

Les mères continuent d'avoir droit aux indemnités si le nouveau-né doit séjourner à l'hôpital plus de 14 jours immédiatement après la naissance. Le droit est prolongé de la durée du séjour à l'hôpital, mais au plus de 56 jours.

Femmes ayant droit à l'allocation

A droit à cette allocation toute femme présentant l'un des statuts professionnels suivants à la naissance de l'enfant :

- Salariée ;
- Active en qualité d'indépendante ;
- Active dans l'entreprise de son époux, de sa famille ou de son concubin et touchant un salaire en espèces ;
- Chômeuse et touchant déjà une indemnité journalière de l'assurance-chômage ou justifiant d'une période de cotisation suffisante au sens de la loi sur l'assurance-chômage ;
- En incapacité de travail pour maladie, accident ou invalidité et touchant, pour cette raison, des indemnités d'une assurance sociale ou privée à condition que ces indemnités aient été calculées sur la base d'un salaire précédemment réalisé ;
- Au bénéfice d'un contrat de travail valable, mais ne touchant ni salaire, ni indemnités journalières parce que son droit est épuisé.

Conditions préalables

Pour avoir droit à l'allocation de maternité, la femme doit :

- Avoir été soumise à l'assurance obligatoire au sens de la loi sur l'AVS pendant les 9 mois qui ont immédiatement précédé la naissance de l'enfant.
- En cas de naissance avant terme, ce délai se réduit à :
 - 6 mois en cas d'accouchement avant le 7^e mois de grossesse ;
 - 7 mois en cas d'accouchement avant le 8^e mois de grossesse ;
 - 8 mois en cas d'accouchement avant le 9^e mois de grossesse, et
- Avoir exercé une activité lucrative pendant au moins 5 mois durant cette période.

Les périodes d'emploi et d'assurance accomplies au Royaume-Uni ou dans un Etat membre de l'UE ou de l'AELE sont prises en compte dans ce calcul.

Durée du droit aux prestations

Le droit aux prestations s'ouvre le jour de l'accouchement et s'éteint au plus tard 14 semaines ou 98 jours plus tard. Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, à temps plein ou partiel, ou qu'elle décède, le droit s'éteint de manière anticipée.

En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 97 jours qui suivent, le droit à l'allocation à l'autre parent (le père ou l'épouse de la mère) est prolongé, pour autant que les conditions d'octroi soient remplies.

Démarches à faire pour obtenir l'allocation

Les personnes ci-après peuvent déposer une demande d'allocation de maternité auprès de la Caisse de compensation compétente :

- *La mère*
 - par l'intermédiaire de son employeur, si elle est salariée ;
 - en s'adressant directement à la Caisse de compensation si elle est active en qualité d'indépendante, au chômage ou en incapacité de travail ;
- *L'employeur*
 - dans la mesure où la mère omet d'en faire la demande par l'intermédiaire de l'employeur (voir ci-dessus) et que ce dernier verse un salaire durant le congé maternité ;
- *Les proches*
 - si la mère ne satisfait pas à son propre entretien ou à ses obligations d'entretien.

Les mères salariées, au chômage ou en incapacité de travail au moment de l'accouchement, c'est l'employeur (actuel ou le dernier en date) qui atteste :

- La durée des rapports de travail,
- Le salaire déterminant pour le calcul de l'allocation de maternité, ainsi que
- Le salaire qu'il versera pendant le congé maternité ouvrant le droit aux indemnités journalières.

Quand le droit à l'allocation de maternité prend-il fin ?

Il est possible de faire valoir le droit à des allocations de maternité jusqu'à 5 ans après la fin du congé maternité de 14 semaines. Le droit s'éteint le 98^e jour à partir du jour où il a été octroyé. Passé ce délai, le droit s'éteint. Il prend fin avant de manière anticipée si la mère reprend une activité lucrative ou si elle décède.

Vous trouverez les formulaires ainsi que d'autres informations sur le site internet de la Caisse de compensation du canton de Fribourg : [Allocation de maternité fédérale](#).

23. Allocation à l'autre parent (au père ou à l'épouse de la mère)

Selon la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

Autorité compétente :

Caisse de compensation du canton de Fribourg
Impasse de la Colline 1
Case postale
1762 Givisiez
026 426 75 00
www.ecasfr.ch

En bref

Au cours des 6 premiers mois suivant la naissance de l'enfant, le père ou l'épouse de la mère considérée comme l'autre parent au sens de l'art. 255a, al. 1, CC, exerçant une activité lucrative, a droit à un congé de 2 semaines, pendant lequel cette personne touche une allocation pour perte de gain. Ces 2 semaines correspondent à 10 jours de congé pour un emploi à plein temps. Le nombre de jours de congé peut varier en fonction du taux d'occupation du père ou de l'épouse de la mère.

Droit

Vous avez droit à l'allocation à l'autre parent si vous présentez l'un des statuts professionnels suivants à la naissance de l'enfant :

- Personne salariée ;
- Personne active exerçant une activité lucrative indépendante ;
- Personne active dans l'entreprise de votre épouse, de votre famille ou de votre partenaire et touchant un salaire en espèces ;
- Au chômage et touchant déjà des indemnités journalières de l'assurance-chômage ;

- Au chômage et en incapacité de travail pour maladie, accident ou invalidité et touchant, pour cette raison, des indemnités d'une assurance sociale ou privée à condition que ces indemnités aient été calculées sur la base d'un salaire précédemment réalisé ;
- Au bénéfice d'un contrat de travail valable, mais ne touchant ni salaire ni indemnités journalières parce que votre droit est épuisé ;
- Effectuant un service et au chômage, sans que vous ne touchiez d'indemnités journalières de l'assurance-chômage, mais disposant d'une période de cotisations suffisante pour y avoir droit.

Conditions d'octroi de l'allocation à l'autre parent

Pour avoir droit à l'allocation à l'autre parent, vous devez :

- Être le père légal au moment de la naissance de ce dernier ou le devenir dans les 6 mois qui suivent, ou au moment de la naissance être l'épouse de la mère considérée comme l'autre parent au sens de l'art. 255a, al. 1, CC, et
- Avoir été soumis ou soumise à l'assurance obligatoire au sens de la loi sur l'AVS pendant les 9 mois qui ont immédiatement précédé la naissance de l'enfant.
- En cas de naissance avant terme, ce délai se réduit à :
 - 6 mois en cas d'accouchement avant le 7^e mois de grossesse ;
 - 7 mois en cas d'accouchement avant le 8^e mois de grossesse ;
 - 8 mois en cas d'accouchement avant le 9^e mois de grossesse ;
- Avoir exercé une activité lucrative ou avoir perçu une allocation pour perte de gain pendant au moins 5 mois durant cette période.

Les périodes d'emploi et d'assurance accomplies au Royaume-Uni ou dans un Etat membre de l'UE ou de l'AELE sont prises en compte dans ce calcul.

Démarches

Les personnes ci-après peuvent faire une demande d'allocation à l'autre parent auprès de la caisse de compensation compétente :

- vous-même en tant que père ou épouse de la mère
 - par l'intermédiaire de votre employeur, si vous êtes une personne salariée ;
 - en vous adressant directement à la caisse de compensation si vous êtes une personne active exerçant une activité lucrative indépendante, au chômage ou en incapacité de travail ;
- votre employeur
 - dans la mesure où vous omettez d'en faire la demande et que ce dernier vous verse un salaire durant le congé ;
- les membres de votre famille (votre épouse et vos enfants)
 - si vous ne satisfaites pas à votre propre entretien ou à vos obligations d'entretien. Si vous êtes une personne salariée, au chômage ou en incapacité de travail au moment de la naissance de l'enfant, c'est l'employeur (actuel ou dernier en date) qui atteste :
- la durée des rapports de travail,
- le salaire déterminant pour le calcul de l'allocation à l'autre parent,
- le salaire versé pendant le congé ouvrant le droit aux indemnités journalières, ainsi que
- le nombre de jours de congé perçus.

Durée du droit aux prestations

Le droit à l'allocation à l'autre parent naît le jour de la naissance. Il s'éteint lorsque vous avez touché 14 indemnités journalières, au plus tard à l'échéance du délai-cadre de 6 mois après la naissance de l'enfant.

En cas de décès du père ou de l'épouse de la mère, le droit à l'allocation pour la mère survivante est prolongé, pour autant que les conditions d'octroi soient remplies.

Vous trouverez les formulaires ainsi que d'autres d'informations sur le site internet de la caisse de compensation du canton de Fribourg: [Allocation à l'autre parent \(au père ou à l'épouse de la mère\)](#).

24. Subsides pour assurance-maladie LAMal

Les renseignements se référant aux subsides sont disponibles au moyen du lien : www.ecasfr.ch/rpi

Autorité compétente :

Caisse de compensation du canton de Fribourg
Impasse de la Colline 1
Case postale
1762 Givisiez
www.ecasfr.ch

026 426 77 00 Hotline français
rpi@ecasfr.ch
www.ecasfr.ch/rpi

25. Autorisation de séjour

Autorité compétente :

Service de la Population et des Migrants (SPoMi)
Route d'Englisberg 11
1763 Granges-Paccot

Section main-d'œuvre étrangère :

026 305 24 86
spomi@fr.ch
www.fr.ch/dsis/spomi

Sur demande du SPoMi, pour tout renseignement concernant les autorisations de séjour et de travail, veuillez vous référer à leur site internet www.fr.ch/spomi.

26. Marché du travail

Autorité compétente :

Service public de l'emploi (SPE)
Bd de Pérolles 25
Case postale
1701 Fribourg
026 305 96 00 / 75
www.fr.ch/spe/

La loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (Loi sur le travail au noir, LTN; RS 822.41) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008. **L'agriculture, ayant fait partie des branches en observation renforcée au niveau national et cantonal, est un domaine où des contrôles se font régulièrement sur les exploitations agricoles du canton de Fribourg par le Service public de l'emploi (SPE).** Partant, nous vous recommandons de répondre aux demandes formulées par les différentes instances publiques.

De ce fait et pour rappel, il est obligatoire que toute personne employée **doivent** être annoncée préalablement et/ou autorisée à travailler en Suisse. Cela signifie que toute personne exerçant une activité lucrative en Suisse, notamment dans une exploitation agricole, doit disposer d'une autorisation par le biais soit d'une procédure d'annonce soit de l'obtention d'un titre de séjour valable pour la Suisse (autorisation d'établissement ou de séjour). Nous vous rendons attentifs que certaines demandes sont refusées ; toutes les demandes ne sont donc pas systématiquement accordées.

De plus, il est également important que votre personnel soit assuré selon les dispositions légales applicables en la matière et en vigueur. Ne pas se conformer à la législation signifierait prendre le risque de mettre votre exploitation en péril en cas de sinistre.

Aussi, lors des contrôles effectués par le SPE (Service public de l'emploi), les inspecteurs vérifieront, entre autres, si vous avez dûment annoncé vos employés aux assurances et organes auxquels ils doivent être soumis.

Conditions non-cumulatives pour toute personne souhaitant travailler en Suisse :

- Posséder la nationalité suisse
 - ou
- Être au bénéfice d'un titre de séjour valable (permis) octroyant le droit d'exercer une activité lucrative, délivré par le Service de la Population et des Migrants (SPoMi)
 - ou
- Avoir été annoncé via le portail du SEM, conformément à la procédure d'annonce, et avoir obtenu une décision positive de la part du SPoMi.
 - **Pour les pays membres de l'UE/AELE :**
 - Prise d'emploi jusqu'à 90 jours, **c'est à l'employeur de faire l'annonce** ;
 - Prise d'emploi de plus de 90 jours, **c'est à l'employeur de vérifier avant l'engagement** que l'employé est en possession d'un permis valable et à jour (L, B, C, Ci, G).
 - **Pour les Etats-Tiers :**

C'est à l'employeur de vérifier avant l'engagement si l'employé est en possession d'un permis de travail valable. Le cas échéant, l'employeur doit effectuer la procédure de demande d'obtention d'un permis au SPoMi.

Dans ce cas, l'employeur doit annoncer la personne au SPoMi et recevoir son approbation pour l'engager. Nous vous conseillons de consulter le site web du SPoMi ou de vous adresser directement à celui-ci pour valider votre démarche.

Assurances sociales obligatoires :

- | | | |
|--|----|------------------------|
| - Assurance-vieillesse et survivants (AVS) | -> | Caisse de compensation |
| - Assurance-invalidité (AI) | -> | Caisse de compensation |
| - Assurance pour perte de gain (APG) | -> | Caisse de compensation |
| - Assurance-chômage (AC) | -> | Caisse de compensation |
| - Assurance-maladie (AMal) | -> | Caisse maladie |
| - Assurance-accidents (AA) | -> | Caisse accidents |
| - Prévoyance professionnelle (PP) | -> | Caisse de pensions |
| - Indemnité journalière (IJ) en cas de maladie | -> | Caisse maladie |

En cas de non-respect des obligations d'annonce des différentes assurances auprès des autorités compétentes, des risques de sanctions financière et pénale sont encourus par l'employeur.

27. Impôts à la source

Autorité compétente :

Service cantonal des contributions (SCC)
Impôt à la source
Rue Joseph-Piller 13
1701 Fribourg
026 305 34 77
www.fr.ch/impots/impot-a-la-source

Fribourg, comme tous les autres cantons, impose à la source le revenu du travail auprès des ressortissants étrangers qui ne sont pas au bénéfice d'un permis d'établissement C, donc tous les autres permis (B, L, etc.) sont soumis à l'impôt à la source.

Un ressortissant avec permis B, marié à une personne de nationalité Suisse ou titulaire d'un permis C n'est pas soumis à l'impôt à la source.

L'employeur est tenu de déduire l'impôt dû sur le montant du revenu brut et de le verser au Service cantonal des contributions. Ainsi, la personne étrangère ne doit pas remplir de déclaration fiscale. Cette retenue à la source englobe les impôts sur le revenu de la Confédération (impôt fédéral direct), du canton, de la commune et de la paroisse.

A partir de l'année fiscale 2021, les personnes imposées à la source peuvent remplir une déclaration d'impôt tout en restant soumises à l'impôt à la source (par ex. : pour faire valoir plus de déductions ou demander une correction). La demande devra être effectuée en 2026 au moyen du formulaire qui sera mis à disposition sur le site internet www.fr.ch/impots/impot-a-la-source. **Les demandes doivent parvenir au Service cantonal des contributions jusqu'au 31 mars 2026 au plus tard.**

L'employé est soumis à l'impôt à la source de son canton de domicile et non pas au canton de domicile de l'employeur.

Les débiteurs d'une prestation imposable (DPI) qui engagent des personnes imposées à la source (PIS) ont l'obligation de les annoncer au SCC, dans les huit jours suivant le début de leur occupation, au moyen de la formule prévue à cet effet.

Les DPI peuvent procéder à l'annonce via le décompte mensuel en cas de transmission du décompte de l'impôt à la source par ELM-QST (voir chiffre 6.4.1). Dans ce cas, la formule d'annonce ne doit pas être envoyée.

28. Apprentis

Autorité compétente :

Office d'apprentissage du champ professionnel de l'agriculture et de ses professions

Laurent Monney, responsable

Rte de Grangeneuve 31

1725 Posieux

026 304 13 70 Ligne directe

026 305 55 50 Secrétariat

Laurent.Monney@fr.ch

Christian Cotting, répondant pour la partie alémanique

Rte de Grangeneuve 31

1725 Posieux

026 305 55 92 Ligne directe

026 305 55 50 Secrétariat

Christian.Cotting@fr.ch

[Entreprises formatrices agricoles - Office d'apprentissage | Etat de Fribourg](#)

Un document de références concernant les apprentis a été établi, comprenant les informations principales à retenir.

Celui-ci est disponible sur demande auprès d'AGRI Fribourg ou sur le site internet www.agrifribourg.ch, sous "Document - Assurance globale".

29. AgriPersonal

Avec AgriPersonal, nous vous proposons une solution complète de plateforme en ligne pour la gestion du personnel. En tant qu'employeur agricole, vous pouvez gérer toutes vos tâches depuis un seul et même portail, conformément au contrat de travail type agricole bernois (NAV).

La plateforme offre de nombreuses fonctionnalités qui simplifient la gestion du personnel.

- Le contrat de travail, ainsi que le bulletin de paie et la fiche de salaire correspondants, peuvent être générés automatiquement.
- Dans la base de données, vous trouverez les formulaires et les informations nécessaires pour vous inscrire et vous désinscrire auprès d'organismes tels que l'AHV, le fonds d'allocations familiales et la retenue à la source.
- Il est possible d'enregistrer les heures de travail et les absences manuellement ou numériquement.
- Le suivi manuel du temps est inclus dans l'abonnement de base. Le suivi numérique du temps nécessite l'achat d'une pointeuse ou l'installation d'une application web, ainsi qu'une mise à niveau de l'abonnement.

Nous espérons que ces informations vous seront utiles et restons à votre disposition pour tout renseignement supplémentaire ainsi que pour vous aider à remplir vos devoirs d'employeur.

Nous saisissons cette occasion pour vous souhaiter, à vous et votre famille, une belle et heureuse année 2026, tant sur le plan professionnel que privé.

Nous vous remercions de votre confiance et vous présentons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

**AGRI Fribourg
Assurances**



Marc-Olivier Mazzariello

Annexes:

- ✓ Formulaire d'annonce d'employés étrangers - Inscription et résiliation de l'assurance obligatoire des soins (Caisse maladie Agrisano SA), de l'assurance complémentaire AGRI-spécial (Assurances Agrisano SA) et de l'assurance responsabilité civile privée pour les salariés étrangers (emmental assurance / Zurich)
- ✓ Directive salariale pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2026, de l'Union Suisse des Paysans
- ✓ Engagement de personnel étranger en provenance de l'UE/AELE ou relevant du domaine de l'asile 2026, du Service de la population et des migrants (SPoMi)