

Main d'œuvre dans l'agriculture

Mémento à l'usage des employeurs

Introduction

Ce mémento ne prétend pas répondre à toutes les questions sur la main-d'œuvre dans l'agriculture, mais il a été conçu pour attirer votre attention sur les obligations essentielles de l'employeur, dont le non-respect peut conduire à de très graves difficultés, voire à des sanctions.

En outre, il convient de donner une bonne image de marque de la profession tant à l'égard des médias que des syndicats ou des autorités. Lorsque les employeurs sont en règle avec la législation en vigueur, l'organisation professionnelle est mieux à même de défendre les intérêts de la profession.

Rappel : le Département assurances de Prométerre tient les documents nécessaires à votre disposition (contrats de travail, décomptes de salaire, grilles de relevé des heures de travail, bloc de décomptes de salaire, liste des points faisant l'objet du contrôle de l'inspection cantonale du travail). Vous pouvez également télécharger certains de ces documents sur le site www.prometerre.ch

Table des matières

Chapitre 1 Les autorisations de séjour et de travail	2
1. Les autorisations pour l'UE27 et l'AELE	2
2. Les autorisations pour les Etats tiers, non membres de l'UE/AELE	2
3. Les formalités avant l'engagement d'un travailleur : l'obligation d'annonce des postes vacants	2
4. Les formalités pratiques d'engagement pour l'UE27 et AELE	3
5. Les dispositions communes pour l'UE27 et l'AELE	3
6. L'arrivée du travailleur chez l'employeur	3
Chapitre 2 Le contrat de travail	4
1. Les documents	4
2. Les principales dispositions	4
Chapitre 3 Les assurances sociales du personnel	6
1. L'assurance vieillesse et survivants (AVS) et l'assurance invalidité (AI) (voir mémento 2.01 de l'AVS)	6
2. L'assurance pour perte de gain en cas de service militaire ou de protection civile (APG) (voir mémento 6.01 de l'AVS)	6
3. Les allocations familiales aux travailleurs agricoles (voir mémento 6.09 de l'AVS)	7
4. L'assurance chômage (AC) (voir mémento 2.08 de l'AVS)	7
5. Les prestations complémentaires pour familles (PC Familles)	8
6. Le 2e pilier : loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) (voir règlement 7.42)	8
7. L'assurance accidents des travailleurs (LAA) (voir formule 7.31)	8
8. L'assurance-maladie (LAMal) (voir formule 7.25)	9
9. L'indemnité journalière en cas de maladie (voir formule 7.24)	9
Chapitre 4 La fin des rapports de travail	10
Chapitre 5 Les impôts	10
1. L'imposition à la source	10
2. L'imposition ordinaire	11

Chapitre 1 Les autorisations de séjour et de travail

Toute personne de nationalité étrangère séjournant en Suisse aux fins d'y exercer une activité lucrative doit être au bénéfice d'une autorisation de travail et/ou de séjour. (www.sem.admin.ch)

Pays de l'UE/AELE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède et Tchéquie.

Attention : Depuis le 1^{er} janvier 2021, le Royaume-Uni ne fait plus partie de l'Union européenne et la libre circulation des personnes (ALCP) n'est plus applicable dans les relations entre la Suisse et le Royaume-Uni.

1. Les autorisations pour l'UE27 et l'AELE

a) L'annonce simple

Pour l'UE/AELE uniquement, pour un séjour de 3 mois (inférieur ou égal à 90 jours ouvrables) par année civile, tous employeurs confondus. Elle permet d'obtenir une autorisation de travailler sans demande de permis formelle auprès de la commune de résidence.

b) L'autorisation de courte durée (permis L)

Pour l'UE/AELE uniquement, de plus de 3 mois à 364 jours. Elle est établie pour la durée déterminée par le contrat de travail.

c) L'autorisation annuelle (permis B)

Elle est valable 5 ans pour un contrat de travail de durée indéterminée. Pour un contrat de durée déterminée de plus d'une année, elle est valable pour la durée du contrat.

d) L'autorisation d'établissement (permis C)

Elle est valable pour une durée de 5 ans et renouvelable sur la base d'un contrôle administratif. Cette autorisation est obtenue après un séjour de 5 ans en Suisse sous permis B.

e) L'autorisation frontalière (permis G)

Pour l'UE/AELE uniquement, elle est valable durant 5 ans ou pour la durée du contrat si ce dernier est de durée déterminée et permet de prendre un emploi sur tout le territoire suisse.

f) Autres autorisations

Pour les autres autorisations (stagiaires, requérants d'asile), prière de prendre contact avec Terreemploi 021 966 99 99.

2. Les autorisations pour les Etats tiers, non membres de l'UE/AELE

Pour les Etats tiers, les autorisations de travail sont réservées aux travailleurs hautement qualifiés. Ces autorisations sont contingentées et il est nécessaire de pouvoir prouver qu'il n'a pas été possible de pourvoir le poste auprès d'un travailleur suisse ou européen. En principe, il n'est pas possible d'obtenir une autorisation pour un ressortissant Etat tiers dans le cadre de l'agriculture.

(voir formule 8.12 - résumé synoptique)

3. Les formalités avant l'engagement d'un travailleur : l'obligation d'annonce des postes vacants

- a) La mise en application de l'initiative « Contre l'immigration de masse » impose aux employeurs, depuis le 1^{er} janvier 2020, d'annoncer les postes vacants au sein de leur entreprise, lorsque le taux de chômage du « genre de profession » du poste est supérieur à 5%. L'assurance chômage met à disposition l'outil [check up](#) afin de référencer les genres de professions soumises à l'obligation d'annonce. Cet outil est mis à jour chaque année.

L'annonce des postes vacants doit être faite pour les professions concernées :

- soit via le site internet www.travail.swiss;
- soit via le site internet du Service de l'emploi (www.vd.ch/themes/economie/employeurs/);
- ou par téléphone auprès de l'Office Régional de placement (ORP) compétent.

Les postes vacants annoncés aux ORP sont soumis à une interdiction de publication de 5 jours ouvrables à partir du premier jour ouvrable suivant la réception de la confirmation de l'ORP. L'employeur ne peut publier le poste par un autre moyen qu'à l'expiration de ce délai.

- b) L'obligation d'annonce ne s'applique pas aux emplois qui sont pourvus par des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP, aux emplois au sein d'une entreprise qui sont pourvus par des personnes déjà employées par ladite entreprise depuis au moins six mois, aux emplois limités à 14 jours civils, aux places d'apprentissage et de stage qui font partie intégrante de la formation et aux membres de la famille (conjoint, partenaire enregistré ou parents en ligne directe).

4. Les formalités pratiques d'engagement pour l'UE/AELE

- a) **Pour un séjour de moins de 3 mois** (inférieur ou égal à 90 jours ouvrables), une **annonce simple au plus tard le jour avant le début du travail** permet d'obtenir une autorisation de travail. L'annonce doit être faite en ligne sur www.meweb.admin.ch. Aucun livret d'étranger n'est délivré et il n'est pas nécessaire que l'employé s'inscrive au contrôle des habitants.
- b) **Pour un séjour de plus de 3 mois** (plus de 90 jours ouvrables), il y a lieu de remplir le formulaire cantonal « *Demande d'un titre de séjour CE/AELE pour l'exercice d'une activité de plus de 3 mois dans le Canton de Vaud* » à remettre au bureau communal des étrangers ou au service de la population du canton de résidence. Ce formulaire est également disponible sur www.emploi.vd.ch ou sur www.population.vd.ch. Il est également demandé de présenter un contrat de travail et une pièce d'identité.

5. Les dispositions communes pour l'UE/AELE

a) Frais et taxes publiques

Les coûts relatifs à l'obtention de l'autorisation de séjour sont à la charge de l'employeur. Le livret d'étranger délivré par le service de la population via le bureau communal des étrangers est à la charge du travailleur.

b) Immigration

Les ressortissants de l'UE/AELE peuvent déjà immigrer en Suisse pour y chercher du travail avec une simple pièce d'identité, mais ne doivent pas commencer leur emploi avant le dépôt d'une annonce, respectivement demande d'un titre de séjour (voir autorisations). Le regroupement familial est autorisé moyennant une demande au service vaudois de la population ou au bureau communal des étrangers (examen des conditions d'existence).

c) Prolongation

Par une simple demande au bureau communal des étrangers, les autorisations de séjour existantes peuvent être prolongées jusqu'à 364 jours au maximum sans produire un nouveau dossier complet, même en cas de changement de place, de branche ou de canton.

d) Renouvellement

Une nouvelle demande de permis est possible ultérieurement ou l'année suivante en cas de retour au pays ou immédiatement la même année si le séjour se prolonge au-delà de 364 jours. Il n'y a pas d'obligation de quitter la Suisse.

e) Mobilité géographique et professionnelle

Pendant la validité de leur séjour, les travailleurs ont, dans les limites permises par le contrat de travail (démission ou licenciement), la possibilité de changer d'emploi et de branche sans devoir demander une nouvelle autorisation.

f) Données biométriques

Depuis le 1^{er} juillet 2021, les travailleurs demandant un titre de séjour seront convoqués au centre de biométrie de leur canton de résidence afin de déposer leurs empreintes pour la demande de permis. Une fois déposées, les empreintes restent valables 5 ans avant de devoir être renouvelées. Les données biométriques sont demandées pour tous les types de permis.

6. L'arrivée du travailleur chez l'employeur

Les lettres a) et c) ne concernent pas les personnes suisses ou au bénéfice d'un permis C.

- a) Le travailleur présente son passeport ou sa pièce d'identité au bureau communal des étrangers dans les 14 jours, sauf pour les autorisations simplifiées de moins de 3 mois pour l'UE/AELE pour lesquels la demande doit être faite au plus tard la veille du premier jour de travail.
- b) Il est essentiel que chaque partie soit finalement en possession d'un exemplaire du contrat de travail signé.

- c) L'employeur active ou réactive son numéro de débiteur de prestation imposable auprès de l'administration cantonale des impôts dès l'arrivée de son travailleur à l'aide du formulaire disponible sur www.aci.vd.ch, rubrique « impôt à la source/formulaires ».
- d) L'employeur doit annoncer le travailleur à l'agence communale, à défaut l'agence régionale ou cantonale d'assurances sociales (Vevey), afin d'établir le certificat AVS et, le cas échéant, déposer une demande d'allocations familiales et de ménage.
- e) L'employeur doit affilier le travailleur à une caisse de prévoyance de 2^e pilier si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de plus de 3 mois (formulaire 7.44; déclaration d'entrée). Si l'employeur n'a pas conclu de prévoyance professionnelle pour ses employés, il est tenu d'adhérer à une caisse de pension, de préférence à la Fondation rurale de prévoyance FRP. Le Département assurances de Prométerre est à disposition si nécessaire.
- f) L'employeur doit obligatoirement conclure une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, si la durée de l'engagement est supérieure à deux mois. A cet effet, il doit compléter la proposition 7.21. Les changements de masse salariale doivent être annoncés à l'assureur.
- g) Pour rappel, le personnel travaillant chez un membre ou un affilié de la FRV est automatiquement assuré en cas d'accident selon la LAA (formule 7.31), hormis les collaborateurs familiaux.
- h) L'employeur peut assurer son personnel extra-familial dans l'assurance maladie collective. A cet effet, il doit compléter la proposition 7.21 et annoncer dans les 7 jours l'arrivée du travailleur au moyen du formulaire 7.23.
- i) L'employeur conserve un dossier sur chaque salarié encore pendant 10 ans après la fin des rapports de travail. On y trouve notamment les contrats signés, les décomptes d'heures signés et les courriers importants.

Chapitre 2 Le contrat de travail

1. Les documents

Les relations professionnelles entre l'employeur et le travailleur dans l'agriculture sont réglées par :

- a) **Le code des obligations**, en particulier son titre dixième sur le contrat de travail.
- b) **L'arrêté cantonal établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture (CTT).**
L'employeur est tenu de remettre un exemplaire du contrat-type au travailleur, au plus tard lors de l'entrée en service. Les greffes municipaux délivrent gratuitement des exemplaires du contrat-type aux intéressés qui en font la demande. Le CTT est également disponible sur www.emploi.vd.ch, rubrique « CCT et contrat-type ».
- c) **Les directives annuelles du Service cantonal de l'emploi « conditions d'occupation du personnel agricole ».**
Elles donnent un aperçu des éléments essentiels du CTT, de l'indexation annuelle du salaire minimum obligatoire, et des règles d'immigration actualisées. Celles-ci sont également disponibles sur www.emploi.vd.ch.
- d) **Le règlement et les directives du Conseil d'Etat sur le logement du personnel,**
Ils sont disponibles sur www.rsv.vd.ch, rubrique « Santé, Travail, Sécurité sociale/Travail/Protection du travailleur/822.01.1».
- e) **Le contrat individuel** définit entre autres les parties, la nature du travail, la date du début et la durée des rapports de service, le salaire, la durée normale du travail fixée en heures par semaine. Les clauses du contrat individuel doivent respecter les règles de droit impératives.

2. Les principales dispositions

D'emblée, on peut rappeler qu'un contrat de travail existe dès qu'une prestation de travail fait l'objet d'une rémunération, que l'accord soit écrit ou oral. Les parties sont alors liées et doivent respecter leurs obligations réciproques, indépendamment de l'octroi ou non d'un permis de travail.

a) **Durée et résiliation du contrat**

Il existe deux types de contrats :

- **Les contrats de durée indéterminée (CDI)**, qui ne fixent que la date du début des rapports de service. Ils prennent fin moyennant résiliation, laquelle doit respecter les délais légaux ou contractuels.
- **Les contrats de durée déterminée (CDD)**, qui fixent les dates de début et de fin des rapports de service. En l'absence de convention contraire, ils ne peuvent être résiliés avant terme, sauf pour de justes motifs. Dans la mesure où ces derniers sont très difficilement admis par les tribunaux, il y a lieu de requérir l'avis d'un conseiller juridique. La Société rurale d'assurance de protection juridique FRV SA se tient à votre disposition à cet effet.

b) **Durée de travail et du repos**

Selon les articles 12 et 13 du CTT, la durée hebdomadaire maximale de travail est de 49.5 heures par semaine pour les exploitations sans bétail et de 51.5 heures par semaine pour celles avec bétail. L'employeur peut demander au travailleur d'effectuer des heures supplémentaires lorsque les circonstances le justifient.

La formule pour calculer le paiement des heures supplémentaires s'établit comme suit :

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut en espèces et en nature} \times 12}{51.5 \text{ heures (49.5 sans bétail)} \times 52 \text{ semaines}} \times 1,25$$

Avec l'accord du travailleur, les heures peuvent également être prises en congé dans un délai de 3 mois.

Le travailleur a droit à un jour et demi de congé par semaine; en règle générale, deux jours de congé au moins par mois doivent coïncider avec un dimanche ou un jour férié.

c) **Décompte obligatoire des heures**

Conformément au contrat-type, l'employeur a l'obligation de tenir à jour un registre de toutes les heures de travail, heures supplémentaires, absences et congés motivés, ainsi que des jours de vacances. Les formules et exemples sont à disposition auprès du Département assurances de Prométerre.

d) **Vacances**

La durée des vacances est de 4 semaines par an, soit 22 jours lorsque la semaine de travail comporte 5,5 jours (20 jours si 5 jours de travail par semaine). Elle est portée à 5 semaines (soit 27,5 jours pour 5,5 jours de travail par semaine et 25 jours pour 5 jours de travail par semaine) pour les travailleurs de moins de 20 ans et pour les travailleurs de plus de 50 ans. Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Les vacances non prises à la fin des rapports de service sont payées à raison de 8,33 % du salaire brut en espèces et en nature pour les travailleurs qui ont droit à 4 semaines de vacances par an et à raison de 10,64 % pour les travailleurs qui ont droit à 5 semaines de vacances par an. Les jours de congés hebdomadaires et les jours fériés ne peuvent être pris à titre de jours de vacances.

e) **Salaire**

Le montant du salaire fixé dans le contrat de travail doit correspondre au minimum à celui indiqué dans la directive annuelle du Service cantonal de l'emploi (indexation chaque année). L'estimation du salaire en nature est faite selon les prescriptions de l'AVS.

f) **Frais de voyage**

Pour le travailleur recruté dans son pays d'origine, l'employeur n'a pas l'obligation de supporter les frais de voyage de son lieu de domicile à l'étranger à son lieu de travail en Suisse.

g) **Nourriture et logement**

Lorsque le travailleur vit dans le ménage de l'employeur, celui-ci fournit une nourriture saine, variée et suffisante et un logement sain et convenable. L'employeur veille à respecter le règlement cantonal concernant le logement du personnel par les employeurs.

h) Responsabilité

Le travailleur est responsable du dommage causé à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. Toutefois, l'employeur lésé n'a pas le droit de compenser son préjudice avec des prestations d'assurances sociales dues au travailleur. Pour toutes actions en responsabilité à l'encontre du travailleur, il est conseillé de prendre contact au préalable avec la Société rurale d'assurance de protection juridique FRV SA.

i) Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire brut mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire éventuel. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi, sinon le droit est échu.

Chapitre 3 Les assurances sociales du personnel

Pour les taux soumis à changement périodique et afin de remplir au mieux sa déclaration d'employeur, de même que pour les cas particuliers, tels que les apprentis, les frontaliers et les collaborateurs familiaux agricoles (CFA), nous vous laissons le soin de vous référer à la formule 7.11 ou aux sites internet de l'OFAS ou de l'AVS/AI (voir formule 8.13 - adresses utiles).

1. L'assurance vieillesse et survivants (AVS) et l'assurance invalidité (AI)

(voir mémento 2.01 de l'AVS)

a) Cercle des assurés

Toutes les personnes qui exercent une activité lucrative en Suisse sont soumises dès le 1^{er} janvier de l'année des 18 ans.

b) Cotisations (voir mémento 2.01 de l'AVS)

Les cotisations sont calculées en % du salaire AVS et sont paritaires. L'obligation de verser les cotisations perdure au-delà du début de l'âge ordinaire de la retraite, sous réserve d'une franchise. Les salariés retraités qui souhaitent verser des cotisations sur l'ensemble de leurs revenus peuvent renoncer à l'application de la franchise.

Les collaborateurs familiaux cotisent uniquement sur le salaire en espèces jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent leur 20^e année. Après cette date, ils cotisent également sur le salaire en nature.

2. L'assurance pour perte de gain en cas de service militaire ou de protection civile (APG)

(voir mémento 6.01 de l'AVS)

a) Cercle des assurés

Toutes les personnes qui exercent une activité lucrative en Suisse sont soumises dès le 1^{er} janvier de l'année des 18 ans.

b) Cotisations (voir mémento 2.01 de l'AVS)

L'employeur est tenu de compléter le salaire jusqu'à concurrence du 80 % du dernier salaire. L'allocation est fixe durant l'école de recrue. Ensuite, l'allocation de base correspondant au 80 % du revenu moyen obtenu avant le service, auxquels s'ajoute un montant complémentaire pour les enfants à charge. L'allocation est plafonnée. Pour les CFA qui se font remplacer durant leur absence, demander l'allocation d'exploitation.

c) Cas particulier de l'APG : l'allocation de maternité (voir mémento 6.02 de l'AVS)

Cercle des assurées

Toute salariée a droit à cette allocation, y compris celle au bénéfice de l'assurance chômage, invalidité, accident pour autant qu'elle ait été soumise à l'assurance obligatoire AVS pendant les 9 mois qui ont précédé la naissance de l'enfant (exception pour les prématurés) et qu'elle ait exercé une activité lucrative durant au moins 5 mois pendant cette période (les périodes d'activité dans l'UE et l'AELE comptent aussi).

Prestations

Le droit aux prestations s'ouvre le jour de l'accouchement et s'éteint au plus tard après 14 semaines ou 98 jours. Le droit s'éteint si la mère reprend son activité, même à temps partiel. Le montant de l'indemnité journalière se monte à 80 % du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement. Le revenu moyen est plafonné et l'allocation de maternité s'élève au plus à

Fr. 220.- par jour. Les prestations sont versées à l'employeur qui les reverse à l'ayant droit, dans le cas où il continue à verser le salaire. Dans le cas contraire, les prestations sont versées directement à la mère.

d) Cas particulier de l'APG : l'allocation de paternité (voir mémento 6.04 de l'AVS)

Cercle des assurés

Tous les pères exerçant une activité lucrative ont droit à un congé de paternité de 2 semaines (14 indemnités journalières au maximum) dans les 6 mois qui suivent la naissance de leur enfant.

Pour y avoir le droit, il est nécessaire d'être le père légal de l'enfant au moment de la naissance ou de le devenir dans les 6 mois qui suivent. Le père doit avoir été soumis à l'AVS pendant les 9 mois qui ont immédiatement précédé la naissance de l'enfant (exception pour les prématurés). Les périodes d'activité dans l'UE et l'AELE sont prises en compte.

Prestations

Le droit aux prestations s'ouvre le jour de la naissance et s'éteint lorsque les 14 indemnités journalières ont été touchées mais au plus tard à l'échéance du délai-cadre de 6 mois après la naissance de l'enfant. L'allocation de paternité se monte à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative réalisé avant la naissance mais au plus à Fr. 220.- par jour.

3. Les allocations familiales aux travailleurs agricoles

(voir mémento 6.09 de l'AVS)

a) Cercle des assurés

Les personnes qui sont occupées dans une exploitation agricole en qualité de salarié et les collaborateurs agricoles familiaux ont droit aux allocations familiales fédérales agricoles.

b) Prestations

Les allocations familiales consistent en :

- Une allocation de ménage réservée aux travailleurs agricoles. Elle est accordée même si l'épouse ou les enfants résident dans un pays de l'UE ou de l'AELE. Les collaborateurs familiaux n'en bénéficient pas.
- Une allocation pour enfants ou enfants en formation. Celle-ci est plus élevée en montagne qu'en plaine.
- Les ressortissants de l'UE et l'AELE ont droit à une allocation différentielle, laquelle correspond à la différence entre le montant dû dans le canton de Vaud et le montant touché dans leur pays, le cas échéant. A cet effet, la demande doit se déposer à l'aide de la formule officielle et d'une copie du livret de famille ou d'un document officiel correspondant.

Les allocations sont versées jusqu'à 16 ans révolus ou jusqu'à 25 ans révolus, si les enfants suivent un apprentissage ou des études. L'employeur verse les allocations à l'ayant droit, au moment où il reçoit la décision d'octroi de la caisse générale d'allocations familiales. Les allocations familiales sont soumises à l'impôt source.

4. L'assurance chômage (AC)

(voir mémento 2.08 de l'AVS)

a) Cercle des assurés

Toutes les personnes salariées affiliées à l'AVS et leurs employeurs ont l'obligation de cotiser à l'AC. N'entrent pas dans le cercle des assurés : les collaborateurs familiaux et les salariés ayant atteint l'âge de la retraite.

b) Cotisations

La cotisation se calcule en pour-cent du salaire soumis à l'AVS. Elle est paritaire et plafonnée. Il n'est pas possible de mettre ses employés au chômage s'ils ont un contrat de durée déterminée

sauf cas de force majeure, tel que la faillite, cessation d'exploitation et dans tous les cas liés par exemple aux intempéries.

5. Les prestations complémentaires pour familles (PC Familles)

Les prestations complémentaires pour familles sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2011. Elles ne concernent que le canton de Vaud.

a) Cercle des cotisants

Les employeurs, les salariés (y compris les collaborateurs familiaux) et les indépendants ont l'obligation de cotiser aux PC Familles ;

b) Cotisations

La cotisation se calcule en pour-cent du salaire soumis à l'AVS. Elle est paritaire.

6. Le 2e pilier : loi sur la prévoyance professionnelle (LPP)

(voir règlement 7.42)

a) Cercle des assurés

Les travailleurs agricoles sont soumis à la LPP dès le 1er janvier de l'année des 18 ans.

N'entrent pas dans le cercle des personnes assurées :

- Les salariés engagés pour une durée limitée ne dépassant pas trois mois, sur présentation d'un contrat de travail écrit de durée déterminée; si l'engagement se prolonge au-delà de 3 mois, le salarié sera soumis à la LPP dès la décision de prolongation des rapports de travail ;
- Les salariés exerçant une activité accessoire, s'ils sont déjà assujettis à l'assurance obligatoire pour une activité lucrative exercée à titre principal ou s'ils exercent une activité lucrative indépendante;
- Les personnes invalides au sens de l'AI à raison de 70 % au moins;
- Les collaborateurs familiaux.

b) Cotisations

Les cotisations se calculent sur le salaire coordonné, c'est-à-dire sur le salaire AVS moins la déduction de coordination. Elles sont paritaires.

Les cotisations comprennent une part de risque pour les rentes en cas de décès ou d'invalidité et une part d'épargne qui varie selon les classes d'âge.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, les cotisations à la prévoyance professionnelle sont prises en charge par la fondation de prévoyance dès le 91^{ème} jour d'incapacité. Pour que tant l'employeur que le salarié soient libérés du versement des cotisations, le formulaire 7.48 " Demande de libération des cotisations en cas d'incapacité de travail" est à compléter.

c) Prestations de libre-passage

Un travailleur qui quitte son employeur changera, en général, de caisse de pension. Il sera calculé un montant de libre-passage et ce dernier sera versé à la nouvelle caisse de pension du travailleur. Dans les cas suivants, le montant du libre-passage est versé au travailleur :

- Au travailleur qui se met à son compte. La demande doit être faite dans l'année qui suit son inscription comme personne de condition indépendante.
- Au travailleur qui quitte définitivement la Suisse, pour autant qu'il ne soit pas soumis à l'obligation d'assurance dans un pays de l'UE ou de l'AELE.

7. L'assurance accidents des travailleurs (LAA)

(voir formule 7.31)

a) Cercle des assurés

Conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA), tous les travailleurs et apprenants sont assurés à titre obligatoire contre les accidents professionnels et les maladies professionnelles. Les employés travaillant plus de 8 heures par semaine chez un même employeur sont également couverts contre les accidents non-professionnels.

Les collaborateurs familiaux ne sont pas soumis à la LAA. Ils sont assurés en cas d'accident par leur caisse maladie. Il leur est conseillé de conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie et d'accident auprès de Philos (ou d'une compagnie d'assurances privées).

b) Primes

Les primes sont perçues sur le gain assuré, soit le salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS. Elles sont facturées en même temps que les cotisations AVS de l'employeur. L'obligation de payer les primes est répartie de la manière suivante :

- Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels et les maladies professionnelles sont à la charge de l'employeur ;
- Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

Le personnel soumis à l'AVS est assuré, sans exception, sur la base de la déclaration d'employeur (DEM). Le personnel non soumis à l'AVS (mineurs et retraités notamment) est assuré gratuitement. Il n'est pas utile de contracter une assurance complémentaire à la LAA proposée par les assurances privées, les indemnités accidents n'étant pas soumises à cotisation.

c) Prestations

La LAA prend en charge les frais suivants :

- Le traitement ambulatoire et hospitalier en division commune;
- Une indemnité journalière qui s'élève au 80 % du gain assuré, versée dès le 3e jour d'incapacité de travail; les prestations ne sont pas soumises aux charges sociales, hormis à la LPP, qui continue à être déduite les 90 premiers jours d'incapacité de travail. L'employeur est tenu de payer le salaire de son employé à 80% les deux premiers jours consécutifs à un accident ;
- Une rente d'invalidité ;
- Des rentes de survivants ;
- Une indemnité pour atteinte à l'intégrité ;
- Une allocation pour impotent.

8. L'assurance-maladie (LAMal)

(voir formule 7.25)

a) Cercle des assurés

Toute personne domiciliée en Suisse doit s'assurer pour les soins en cas de maladie, ou être assurée par son représentant légal, dans les trois mois qui suivent sa prise de domicile ou sa naissance en Suisse.

S'agissant du contrat collectif de Philos, l'ensemble du personnel peut être assuré, pour autant que le travailleur ne soit pas déjà assuré personnellement. Les collaborateurs familiaux ne peuvent pas s'assurer par le biais du contrat collectif.

b) Primes

Dans le cadre de l'assurance collective, les primes sont entièrement à la charge de l'employé. Dans le cadre d'une assurance individuelle, les primes sont payées directement par l'employé.

c) Prestations du contrat collectif de Philos

La couverture d'assurance est celle de l'assurance obligatoire des soins en cas de maladie, au sens de la LAMal avec une franchise de Fr. 300.-, de Fr. 1'000.- ou de Fr. 2'500.- à la charge de l'employé.

9. L'indemnité journalière en cas de maladie

(voir formule 7.24)

a) Cercle des assurés

Conformément au contrat-type de travail dans l'agriculture, tous les travailleurs engagés pour deux mois ou plus sont soumis à l'assurance. L'employeur concerné doit obligatoirement conclure un contrat, auprès de Philos ou de l'assureur de son choix, pour autant qu'il soit reconnu en Suisse.

Les collaborateurs familiaux ne sont pas assurés par l'intermédiaire de cette assurance. Il leur est conseillé de conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie et d'accident auprès de Philos (ou d'une compagnie d'assurances privées).

b) Primes

Les primes se calculent en % du salaire AVS et sont paritaires.

c) Prestations

L'indemnité journalière correspond à 80 % du salaire assuré. Elle est versée après un délai d'attente de 21 jours et au maximum pendant 720 jours.

Selon le contrat-type de travail dans l'agriculture, le salaire sera versé à 100 % par l'employeur durant le délai d'attente. Toutefois, les deux premiers jours ne sont pas obligatoirement payés au travailleur. Les prestations ne sont pas soumises aux charges sociales, hormis à la LPP, qui continue à être déduite les 90 premiers jours de maladie.

Chapitre 4 La fin des rapports de travail

1. L'employeur annonce le départ de son employé dans les 8 jours au bureau communal des étrangers, sauf s'il s'agit d'une autorisation simplifiée (emploi de moins de 3 mois pour les UE27+AELE) qui ne nécessite pas d'annonce.
2. L'employeur rend attentif son employé sur l'échéance de ses assurances (maladie – accident LAA – perte de gain en cas de maladie). Il lui fait signer et lui remet la formule 7.35.
3. L'employeur fait une déclaration de sortie à la Fondation de prévoyance professionnelle (formule 7.45 à commander) sauf si le contrat a été conclu pour une durée inférieure à 3 mois et que l'employé n'a ainsi pas été annoncé au départ.
4. L'employeur fournit à son employé un certificat de salaire pour les impôts, qu'il s'agisse d'un suisse ou d'un étranger au bénéfice d'un permis de séjour.
5. L'employeur délivre à son employé une attestation ou un certificat de travail, à sa demande.
6. L'employeur s'assure que toutes les prestations ont été versées, soit la totalité du salaire – le paiement des heures supplémentaires non prises – les indemnités vacances et jours fériés – les indemnités maladie ou/et accident – les allocations familiales – le remboursement des frais.
7. Si l'employé est assuré à l'assurance maladie collective, l'employeur annonce sa sortie au moyen de la fiche 7.23.

Chapitre 5 Les impôts

Les instructions et les formulaires nécessaires sont disponibles sur www.aci.vd.ch ou www.vd.ch rubrique thème/Etat-droit/impôts.

Tous les travailleurs sont imposés en Suisse, quel que soit leur nationalité, la durée et la nature des rapports de travail, à l'exception des frontaliers, au bénéfice d'une attestation de résidence, qui sont imposés en France. On distingue l'imposition à la source et l'imposition ordinaire.

1. L'imposition à la source

Les travailleurs étrangers, à l'exception des frontaliers au bénéfice d'une attestation de résidence et des permis C, sont imposés à la source, c'est-à-dire que les impôts sont calculés et payés par l'employeur qui les porte en déduction du salaire versé. Les travailleurs dont le conjoint est Suisse ou au bénéfice d'un permis C sont imposés selon la procédure ordinaire (voir ci-dessous). L'employeur doit activer ou réactiver son numéro de débiteur de prestations imposables auprès de l'administration cantonale des impôts. Par la suite, l'administration fiscale envoie les barèmes et instructions, ainsi que les bulletins pour le paiement des montants retenus accompagnés des listes récapitulatives nominatives des travailleurs à remplir et à retourner mensuellement (si l'option papier est choisie).

Il y a lieu d'imposer le travailleur selon le barème normal, même pour les séjours de très courte durée. L'imposition porte sur tous les éléments du salaire AVS (brut en espèce et en nature, primes, heures supplémentaires, vacances pas prises, etc..) à quoi il y a lieu d'ajouter les allocations familiales et de ménage selon la décision de la caisse et les éventuelles prestations d'assurance (indemnités journalières LAA ou LAMal). Le taux est défini en fonction du canton de domicile du travailleur, du niveau de salaire et de la situation familiale. Seuls les remboursements de frais effectifs ou selon un forfait ne sont pas soumis à l'impôt (usage de la voiture privée pour l'exploitation par exemple).

L'employeur prélève l'impôt sur le salaire mensuel et le verse à l'Administration cantonale des impôts. Il peut pour cela déduire une commission de perception. Le versement de l'impôt à la source est mensualisé. La communication des listes récapitulatives doit être faite mensuellement selon le format électronique Swissdec ou sur les formulaires remis par l'administration cantonale

des impôts à la source (commission de perception réduite dans ce second cas). En cas de modification des données envoyées, l'employeur établit une liste corrective.

Afin d'uniformiser la pratique des différents cantons en matière de calcul et de perception de l'impôt à la source, l'administration fédérale des contributions a édicté la circulaire n° 45 « Imposition à la source du revenu de l'activité lucrative des travailleurs ». Les cantons continuent d'édicter chaque année leurs barèmes et directives.

2. L'imposition ordinaire

Tous les travailleurs qui ne sont pas soumis à l'imposition à la source sont soumis à l'imposition ordinaire. L'employeur doit remettre un certificat de salaire au travailleur à la fin des rapports de travail ou au plus tard en fin de chaque année civile et en transmettre une copie à l'administration cantonale des impôts. Les frontaliers sont imposés dans leur pays. Toutefois, une liste des personnes concernées doit être remise jusqu'au 31 janvier de l'année suivante à l'autorité de la commune de domicile de l'employeur ou du siège de l'entreprise. L'employeur remet un certificat de salaire au travailleur frontalier, à sa demande.