

**Aux exploitants agricoles  
du canton de Vaud**

Réf. : JVY/LBK

Lausanne, le 15 décembre 2023

**Conditions d'occupation du personnel agricole dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Mesdames, Messieurs,

Conformément à l'art 18 de l'arrêté établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture (ci-après CTT), le salaire minimal du personnel travaillant dans le secteur agricole a été fixé à :

**CHF 3'637.- brut par mois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Le montant précité constitue la norme minimale imposée conformément aux dispositions du contrat-type. Il s'applique indépendamment de la durée du rapport de travail, dès la 1<sup>ère</sup> entrée en Suisse du travailleur concerné, et n'empêche nullement l'employeur d'octroyer une rémunération supérieure.

- Evolution du CTT Agriculture

Par Arrêté du 19 septembre 2017 modifiant le contrat-type de travail pour l'agriculture du 3 avril 2000, le Conseil d'Etat a fixé un salaire de base pour différentes catégories de travailleurs et une valorisation de l'expérience professionnelle dans l'entreprise de la manière suivante :

1. Les salaires de base dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024 sont les suivants :

- |                                  |                    |
|----------------------------------|--------------------|
| a) Travailleur non qualifié      | <b>CHF 3'637.-</b> |
| b) Travailleur qualifié avec AFP | <b>CHF 3'761.-</b> |
| c) Travailleur qualifié avec CFC | <b>CHF 4'179.-</b> |

2. Dès 24 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise, le salaire augmente de la manière suivante :

- CHF 80.-** de plus que le salaire de base pour un travailleur non qualifié ;
- CHF 100.-** de plus que le salaire de base pour un travailleur qualifié avec AFP ;
- CHF 200.-** de plus que le salaire de base pour un travailleur qualifié avec CFC.

- **Durée des rapports de travail**

Le premier mois des rapports de travail est considéré comme temps d'essai. Après l'expiration du temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf accord contraire.

- **Déductions autorisées :**

1. La pension et le logement (selon normes AVS) CHF 990.-  
(Logement : CHF 345.- / Nourriture : CHF 645.-)
2. Les cotisations aux assurances sociales, à savoir :
  - Assurance-vieillesse et survivants 4.35%
  - Assurance-invalidité 0.7%
  - Assurance pour perte de gain 0.25%
  - Assurance-chômage 1.1%
  - PC familles 0.06%

Après leur adoption en votation le 15 mai 2011, les prestations complémentaires pour familles (PC Familles) sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2011. Dès cette date, tous les éléments de salaire soumis à l'AVS sont soumis à la cotisation PC Famille. Il est prélevé une cotisation de 0.06% à charge des employeurs et une cotisation de 0.06% à charge des salariés.

3. La prime LAMal pour l'assurance obligatoire de soins est pleinement à charge du travailleur. L'employeur informe le travailleur de ses droits à l'obtention du subside cantonal pour le paiement de la prime d'assurance-maladie et lui remet la notice explicative pour la réduction des primes publiée par l'Office vaudois de l'assurance-maladie (OVAM).
4. Assurance-accidents :
  - a) professionnelle : à la charge de l'employeur
  - b) non professionnelle : à la charge du travailleur
5. Prévoyance professionnelle : 50% de la prime
6. Assurance perte de gain en cas de maladie : 50% de la prime  
Conformément à l'art. 21, al. 1 et 2 CTT, l'employeur doit conclure une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie en faveur du personnel engagé depuis deux mois ou pour plus de deux mois. Cette assurance devra satisfaire aux exigences de la LAMal et couvrir la perte de gain en cas de maladie par 720 indemnités journalières à 80%.
7. Impôts à la source selon les directives de l'administration cantonale des impôts.

Le travailleur recevra mensuellement un relevé d'heures ainsi qu'un décompte de salaire mentionnant l'ensemble des déductions précitées. Des formulaires-types sont disponibles auprès de Prométerre.

- **Durée du travail**

Indépendamment de la nature du contrat de travail, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 51h30 en moyenne sur l'année pour les exploitations qui pratiquent l'élevage du bétail et à 49h30 en moyenne annuelle pour les autres exploitations. Elle ne pourra excéder 55h30, sous réserve des heures supplémentaires compensées ou payées selon les principes de l'art. 13 CTT (cf. ci-dessous).

Si, au terme du rapport de travail, la durée hebdomadaire d'activité excède 51h30, respectivement 49h30 en moyenne, la différence sera considérée comme des heures supplémentaires et compensée ou payée comme telle.

### - Heures supplémentaires

Il est obligatoire de tenir le contrôle des heures supplémentaires, de même que celui des absences avec leur motif. Un mode d'emploi (formule 8.14), comprenant une fiche de contrôle des heures de travail et des absences, est disponible auprès de Prométerre.

En application de l'article 13 CTT, l'employeur doit compenser les heures de travail supplémentaires par le versement du salaire majoré d'un quart ou, avec l'accord du travailleur, par un congé de même durée qui doit être accordé dans une période de 3 mois. Le travailleur ne peut pas renoncer par avance à l'une ou l'autre forme de compensation des heures supplémentaires.

### - Salaires horaires

Horaire hebdomadaire	Salaire minimum	Salaire horaire de base	Heure supplémentaire
49h30	CHF 3'637.-	CHF 16.96	CHF 21.20
51h30	CHF 3'637.-	CHF 16.30	CHF 20.38

Mode de calcul :  $\text{Salaire de base} \times 12 \text{ mois} / (52 \times \text{horaire hebdomadaire}) = \text{salaire horaire}$   
 $\text{Salaire horaire} \times 1.25 = \text{coût de l'heure supplémentaire}$

### - Congés

L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine. Deux jours au moins de congé par mois doivent coïncider avec un dimanche ou un des neuf jours fériés officiels du canton de Vaud (**1<sup>er</sup> et 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël**).

Si le travailleur y consent, l'employeur peut grouper les jours de congé ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour complet (art. 14 CTT).

### - Rétribution à l'heure

Si l'employeur doit opter pour une rémunération à l'heure, le salaire horaire de base susmentionné est augmenté des pourcentages afférant aux vacances (cf. point suivant).

Les jours fériés officiels du canton de Vaud sont payés pour les travailleurs rétribués à l'heure, au taux de 3.14%.

### - Vacances

Les vacances dues pour 12 mois, selon l'art. 329 a CO et l'art. 17, al. 2 CTT, sont respectivement de :

5 semaines	jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans, soit 2,29 jours ouvrables par mois de travail ou 10,64% du total des salaires bruts soumis à l'AVS
4 semaines	dès 20 ans révolus, soit 1,83 jours ouvrables par mois de travail ou 8,33 % du total des salaires bruts soumis à l'AVS

### - Versement du salaire

Le salaire est versé au plus tard le 15 du mois suivant et, en cas de résiliation du contrat de travail, à la fin des rapports de service. Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'employeur accorde au travailleur dans le besoin les avances qu'il peut raisonnablement faire.

### - Contrat-type pour l'agriculture

En plus du contrat individuel de travail, un exemplaire du contrat-type pour l'agriculture (disponible en téléchargement sur le site internet de la Direction générale de l'emploi et du marché du travail ([www.vd.ch/themes/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem/conventions-collectives-de-travail-cct-et-contrats-type](http://www.vd.ch/themes/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem/conventions-collectives-de-travail-cct-et-contrats-type)) doit être remis au travailleur.

### - Pays de recrutement

L'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) conclu entre la Suisse et l'Union Européenne (UE) n'est plus applicable au **Royaume-Uni** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Cela signifie qu'à compter de cette date, les ressortissants britanniques ne sont plus considérés comme des ressortissants de l'UE. Ceux qui viennent travailler pour un employeur suisse après le 31 décembre 2020 sont soumis aux dispositions de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI). Les autorisations ne sont donc réservées qu'à une main-d'œuvre qualifiée et en cas de besoin avéré. Cela signifie un contrôle préalable des qualifications professionnelles, de la priorité des travailleurs indigènes et européens et du respect des conditions de salaire et de travail de la branche.

Les travailleurs originaires des **pays de l'UE** – y compris de la Bulgarie, de la Roumanie et de la Croatie – **ainsi que des pays membres de l'AELE** (Islande, Norvège, Liechtenstein) bénéficient pleinement du principe de libre circulation des personnes. Le dépôt de la demande s'effectue auprès du contrôle des habitants au moyen du formulaire de demande d'un titre de séjour CE/AELE accessible sur le site Internet du Service de la population ([www.vd.ch/themes/population](http://www.vd.ch/themes/population)) ou par voie électronique si l'activité dure moins de 3 mois sur l'année civile (lien sur : [https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html](https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html)).

S'agissant toutefois plus précisément des ressortissants de la **Croatie**, le Conseil fédéral a décidé le 22 novembre 2023 de maintenir la clause de sauvegarde, contenue dans l'ALCP, lui permettant de réintroduire de manière unilatérale des nombres maximums d'autorisations (contingents) pour les ressortissants du pays précité. Cette mesure prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour une durée d'un an et s'applique aux ressortissants croates souhaitant prendre un emploi de courte ou de longue durée en Suisse (permis L [de plus de 4 mois à moins d'1 an] et B UE/AELE [d'au moins 1 an]).

### - Contrôles

En application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et de la Loi fédérale sur le travail au noir (LTN), le respect des normes minimales du CTT fera l'objet de vérifications. Conformément aux art. 79 de la Loi sur l'emploi (LEmp) et 44 du Règlement d'application (REmp), la Direction générale de l'emploi et du marché du travail procédera au recouvrement des émoluments de contrôles en cas d'infraction aux règles migratoires, au droit des assurances sociales ainsi qu'aux normes régissant l'imposition à la source des travailleurs étrangers.

- **Obligation d'annonce des postes vacants**

La mise en application de l'initiative « Contre l'immigration de masse » impose aux employeurs, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018, d'annoncer les postes vacants au sein de leur entreprise, lorsque le taux de chômage du « genre de profession » du poste est supérieur à 8%. **Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la valeur seuil déclenchant l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les genres de professions concernés a été abaissée à un taux de chômage de 5%. Pour 2024, les manœuvres des cultures maraîchères et arboricoles ainsi que ceux dans le domaine de l'horticulture doivent faire l'objet d'une annonce préalable. Le site internet de « travail.swiss » (<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home.html>) fournit les informations utiles liées à l'obligation d'annonce des postes vacants.** Dites annonces peuvent être effectuées via ce site internet, via le site internet de la Direction générale de l'emploi et du marché du travail ([www.vd.ch/themes/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem](http://www.vd.ch/themes/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem)) ou par téléphone auprès de l'Office Régional de placement (ORP) compétent. Une hotline est également à disposition des employeurs vaudois pour répondre aux questions liées à l'obligation d'annonce : **021/316.50.50**. Les preuves de l'annonce sont à conserver en cas de contrôle.

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 lorsqu'il s'agit de membres de la famille (conjoint, partenaire enregistré, parents ou alliés en ligne directe ou jusqu'au premier degré en ligne collatérale ; les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés aux frères et sœurs).

Vous souhaitant bonne réception de la présente et demeurant à votre disposition, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'expression de nos sentiments distingués.

Françoise Favre



Directrice générale

Copies : Prométerre, Union fruitière lémanique (UFL), Fédération vaudoise des vignerons (FVV), Fédération vaudoise des producteurs de légumes (FVPL – OTM)  
UNIA, L'Autre Syndicat  
Service de la population, Direction générale de l'agriculture, de la viticulture et des affaires vétérinaires