

Service de l'emploi

Rue Caroline 11
1014 Lausanne

***Aux exploitants agricoles
du canton de Vaud***

Réf. : FVZ/LBK

Lausanne, le 17 décembre 2020

Conditions d'occupation du personnel agricole dès le 1^{er} janvier 2021

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 3'482.- brut par mois, à compter du 1^{er} janvier 2021

Ce salaire minimal est identique à celui de l'année 2020, compte tenu de l'indice suisse des prix à la consommation négatif au mois d'octobre précédent (- **0.6**). Le calcul du renchérissement intervient annuellement et sera à nouveau examiné pour le 1^{er} janvier 2022.

Le montant précité constitue la norme minimale imposée conformément aux dispositions du contrat-type modifié le 19 septembre 2017. Il s'applique indépendamment de la durée du rapport de travail, dès la 1^{ère} 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 sont les suivants :

- | | |
|----------------------------------|--------------------|
| a) Travailleur non qualifié | CHF 3'482.- |
| b) Travailleur qualifié avec AFP | CHF 3'600.- |
| c) Travailleur qualifié avec CFC | CHF 4'000.- |

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

- | |
|--|
| a) CHF 80.- de plus que le salaire de base pour un travailleur non qualifié ; |
| b) CHF 100.- de plus que le salaire de base pour un travailleur qualifié avec AFP ; |
| c) 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) 990.-- Frs
(Logement : 345.-- Frs / Nourriture : 645.-- Frs)
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% dès le 01.01.2021**
(anciennement 0.225%)
 - 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^{er} 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 subsidie 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 fiscale disponibles auprès des Recettes de district.

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	Salaires minimum	Salaires horaires de base	Heure supplémentaire
49h30	3'482.– Frs	16.23 Frs	20.29 Frs
51h30	3'482.– Frs	15.60 Frs	19.50 Frs

Mode de calcul : Salaire de base x 12 mois / 52 x horaire hebdomadaire = salaire horaire
 Salaire horaire x 1.25 = 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^{er} et 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} 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 de travail, un exemplaire du contrat-type pour l'agriculture (disponible sur le site internet du Service de l'emploi www.vd.ch/themes/economie/employeurs/conventions-collectives-de-travail-cct-et-contrats-type/) doit être remis au travailleur.

- **Pays de recrutement**

En raison des résultats de la votation du 9 février 2014, l'admission des **ressortissants croates** demeure soumise à la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI). Les autorisations délivrées aux ressortissants croates sont réservées à une main-d'œuvre qualifiée et en cas de besoin avéré. Cela implique un contrôle préalable des qualifications professionnelles, de la priorité accordée aux travailleurs indigènes et aux autres ressortissants de l'Union Européenne (UE) et de l'Association Européenne de Libre Echange (AELE), ainsi que du respect des conditions minimales de salaire et de travail applicables à la branche. L'admission des ressortissants croates doit en outre obtenir l'approbation des Autorités fédérales.

L'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) conclu entre la Suisse et l'UE ne sera plus applicable à la **Grande-Bretagne** à partir du 1^{er} janvier 2021. Cela signifie qu'à compter de cette date, les ressortissants britanniques ne seront plus considérés comme des ressortissants de l'UE. Ceux qui voudront travailler pour un employeur suisse après le 31 décembre 2020 seront soumis aux dispositions de la LEI. Comme c'est le cas des croates, les autorisations ne seront 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. S'agissant en revanche des ressortissants britanniques déjà en Suisse, un accord ayant été passé entre le Royaume-Uni et la Suisse permettra à ces derniers de conserver les droits qu'ils ont acquis, tel que le droit de séjourner et de travailler, lorsque la Grande-Bretagne faisait partie de l'UE et bénéficiait de l'ALCP.

Les travailleurs originaires des **autres pays de l'UE** – y compris de la Bulgarie et de la Roumanie – **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) ou par voie électronique si l'activité dure moins de 3 mois (lien sur: www.vd.ch/themes/economie/employeurs/).

- **Contrôles**

En application des Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et de la Loi fédérale sur le travail au noir, 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 (RLEmp), le Service de l'emploi 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^{er} 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%. **Le 1^{er} 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%. Tous les emplois non qualifiés entrant dans le champ d'application du contrat-type de travail pour l'agriculture doivent faire l'objet d'une annonce préalable. Le site internet www.travail.swiss fournit les informations utiles liées à l'obligation d'annonce des postes vacants.** Dite annonces peuvent être effectuées via ce site internet, 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. 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 ou parents en ligne directe ou jusqu'au premier degré en ligne collatérale).

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.

SERVICE DE L'EMPLOI



Françoise Favre
Cheffe de service

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