ARRÊTÉ 222.55.1
établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture (ACTT-agr)

du 3 avril 2000

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu l'article 359 du Code des obligations [A]

vu l'article premier de la loi du 29 novembre 1967 d'application de la législation fédérale sur le travail [B]

vu la publication du projet de contrat-type de travail pour l'agriculture dans la Feuille des avis officiels No 3 du 11 janvier 2000

vu les oppositions formulées au projet de contrat-type de travail pour l'agriculture

vu le préavis du Département de l'économie [C]

arrête

[A] *Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220*

[B] *Loi du 05.07.2005 sur l'emploi (BLV 822.11)*

[C] *Voir l'organigramme de l'Etat de Vaud*

Section I Champ d'application et effets

Art. 1 Champ d'application [6]

[1] Le présent contrat-type de travail s'applique, d'une part, aux employeurs dirigeant une entreprise agricole sise sur le territoire vaudois et, d'autre part, aux travailleurs au service de l'entreprise, quel que soit le lieu d'exécution de leur travail.

[2] Sont réputées entreprises agricoles les entreprises, quelle qu'en soit la nature juridique, qui se livrent, à titre exclusif, principal ou accessoire, à l'exploitation de champs et de prés, à l'arboriculture fruitière, à la viticulture, à la culture maraîchère, à la culture de plantes en pot et de fleurs coupées, à la culture des baies et à la garde d'animaux d'élevage et de rente, à l'aviculture et à l'apiculture, ainsi que, d'une manière générale, les entreprises agricoles qui ne sont pas soumises à la loi fédérale sur le travail .

---

6 Modifié par le arrêté du 25.03.2026 entré en vigueur le 01.05.2026

[3] Sont réputés travailleurs toutes les personnes, de l'un et l'autre sexe qui, en vertu d'un contrat de travail, exécutent des travaux agricoles ou ménagers dans une entreprise agricole au sens de l'alinéa 2, pour autant que ces travaux constituent leur activité exclusive ou principale. Sont exclus de cette définition le conjoint de l'employeur, ses parents par le sang en ligne ascendante et descendante ainsi que leurs conjoints, ses enfants adoptifs, les enfants de son conjoint et les apprentis liés par un contrat conforme à la législation sur la formation professionnelle [D] .

[4] Conformément à l'article 3 de la loi fédérale sur l'égalité [E] , il est interdit de discriminer des travailleurs à raison du sexe.

[D] Loi fédérale du 13.12.2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)

[E] Loi fédérale du 24.03.1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1)

Art. 2 Effets

[1] Le présent contrat-type est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par une convention écrite dans la mesure permise par les articles 361 et 362 du Code des obligations [A] .

[A] Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220

Section II Dispositions générales

Art. 3

[1] Le travailleur est tenu d'accomplir consciencieusement son travail. Il doit se conformer à l'ordre de l'exploitation et avoir soin du matériel mis à sa disposition.

[2] Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.

Section III Durée et fin du contrat de travail

Art. 4 Durée [2]

[1] 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.

Art. 5 Délai de résiliation

[1] Chaque partie peut résilier le contrat de travail, sous réserve de l'article 6 :

a. durant le temps d'essai, pour la fin du troisième jour de travail qui suit la notification du congé;

b. après l'expiration du temps d'essai et jusqu'à la fin de la première année de service, un mois d'avance pour la fin d'un mois;

c. de la deuxième année à la fin de la cinquième année de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois;

---

[2] Modifié par le arrêté du 09.07.2008 entré en vigueur le 01.01.2009

d. dès la sixième année de service, pour la fin d'un mois, moyennant un avertissement préalable de trois mois.

Art. 6 Communauté domestique

[1] Dans les contrats avec communauté domestique, pendant les mois de septembre à décembre inclus, l'employeur ne peut donner congé au travailleur qui a travaillé chez lui tout l'été qu'en observant un délai de six semaines au moins. Pendant les mois de février à mai inclus, le travailleur qui est resté en service tout l'hiver ne peut donner congé qu'en observant le même délai.

Art. 7 Résiliation pour justes motifs

[1] L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs.

[2] Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

[3] Ne peut pas être considéré comme un juste motif le fait que le travailleur a été sans faute empêché de travailler.

[4] Si les justes motifs consistent dans l'inobservation du contrat par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

Art. 8 Résiliation injustifiée

[1] Lorsque l'employeur résilie le contrat immédiatement sans justes motifs, le travailleur a droit au salaire pour la durée du contrat si elle est déterminée, sinon jusqu'à l'expiration du délai de congé; il a en outre droit au remplacement des avantages résultant des rapports de travail.

[2] Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail ou le gain auquel il aurait intentionnellement renoncé.

Art. 9 Résiliation en temps inopportun

[1] Au cours d'une période de service militaire ou de protection civile obligatoire, d'incapacité de travail par suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que dans la mesure permise par l'article 336 c du Code des obligations [A] .

[A] *Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220*

Art. 10 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

[1] 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 mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

Art. 11 Recherche d'un nouvel emploi

[1] Une fois le contrat dénoncé, l'employeur doit accorder au travailleur le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. En pareil cas, le travailleur aura égard aux intérêts de l'employeur.

Section IV Durée du travail et du repos

Art. 12 Durée du travail [1, 3, 6]

[1] La durée hebdomadaire du travail est, en moyenne sur l'année, de 45 heures pour les exploitations de cultures de plantes en pot et de fleurs coupées, de 51 heures 30 pour les exploitations qui pratiquent l'élevage de bétail et de 49 heures 30 pour les autres exploitations ; elle ne peut excéder 55 heures 30 par semaine, sous réserve des heures supplémentaires compensées ou payées selon les principes de l'article 13, alinéa 2.

[2] Le travailleur jouit d'un repos nocturne ininterrompu de 9 heures au moins. Pour le personnel de moins de 19 ans révolus, cette durée est portée à 10 heures.

[3] Un décompte précis et écrit des heures de travail est établi par l'employeur.

Art. 13 Heures supplémentaires [2]

[1] A la demande de l'employeur, le travailleur doit prêter son aide dans les cas urgents, notamment pour la rentrée des récoltes et les soins au bétail pendant la nuit.

[2] 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 mêmedurée qui doit être accordé dans une période de trois mois. Le travailleur ne peut pas renoncer par avance à l'une ou l'autre formede compensation des heures supplémentaires.

[3] L'employeur doit tenir un décompte précis et écrit des heures supplémentaires.

Section V Congés

Art. 14 Congés ordinaires

[1] L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine de travail. En règle générale, deux jours au moins de congé par mois doivent coïncider avec un dimanche ou un jour férié.

[2] L'employeur peut grouper les jours de congé ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour complet si le travailleur y consent.

[3] L'employeur et le travailleur tiennent équitablement compte de leurs intérêts réciproques pour fixer les jours et les demi-jours de congé.

---

[1] Modifié par le arrêté du 19.03.2003 entré en vigueur le 01.04.2003
[3] Modifié par le arrêté du 18.02.2015 entré en vigueur le 01.03.2015
[6] Modifié par le arrêté du 25.03.2026 entré en vigueur le 01.05.2026
[2] Modifié par le arrêté du 09.07.2008 entré en vigueur le 01.01.2009

Art. 15 Congés extraordinaires

[1] Le travailleur a droit, au surplus, aux congés ci-après :

a. à trois jours lors de son mariage ou du décès de son conjoint, de proches parents en ligne ascendante et descendante, d'enfants d'un autre lit ou d'enfants adoptifs;

b. à deux jours en cas d'accouchement de son épouse ou de changement de domicile;

c. à un jour lors du baptême d'un enfant, du mariage de ses propres enfants, d'enfants issus d'un autre lit ou d'enfants adoptifs et du décès de frères et soeurs, beaux-parents ou de beaux-frères et belles-soeurs.

Art. 16 Jours fériés, devoirs religieux, cours et conférences [1, 2]

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

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

[3] Les jours fériés légaux assimilés aux dimanches sont : le 1er janvier (Nouvel-An), le 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le lundi du Jeûne fédéral et Noël.

Section VI Vacances

Art. 17

[1] Les vacances sont régies par le Code des obligations [A] .

[2] Le travailleur a droit à 5 semaines de vacances par année dès l'âge de 50 ans.

[A] Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220

Section VII Salaire

Art. 18 Salaire [1, 2, 3, 4, 5, 6]

a) En général

[1] Les parties fixent le salaire avant l'entrée en service ou avant la fin du temps d'essai. Il est fixé au minimum à Fr. 3'663.- brut par mois dès le 1er mai 2026.

---

1 Modifié par le arrêté du 19.03.2003 entré en vigueur le 01.04.2003
2 Modifié par le arrêté du 09.07.2008 entré en vigueur le 01.01.2009
3 Modifié par le arrêté du 18.02.2015 entré en vigueur le 01.03.2015
4 Modifié par le arrêté du 19.09.2017 entré en vigueur le 01.01.2018
5 Modifié par le arrêté du 04.11.2020 entré en vigueur le 01.01.2021
6 Modifié par le arrêté du 25.03.2026 entré en vigueur le 01.05.2026

[2] Chaque année, avec effet au 1er janvier, le salaire minimal est indexé sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre précédent, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier de l'année 2026. Les salaires des travailleurs visés par l'article 18a alinéa 1 lettre b, c, d ou e ne sont indexés qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Il y a augmentation lorsque l'indice s'établit à un niveau supérieur à celui ayant donné lieu à la dernière indexation de salaire.

[2bis] Le salaire des travailleurs visé par l'article 18a alinéa 1 lettre a ne fait pas l'objet d'une indexation automatique. Il peut être adapté par décision du Conseil d'Etat.

[3] Les jours fériés légaux sont payés pour les travailleurs rétribués à l'heure. Pour les travailleurs au bénéfice d'un salaire mensualisé, ils sont accordés ou compensés par une journée de congé dans un délai de 8 semaines. Ils peuvent également, avec l'accord du travailleur, être payés. L'article 14 demeure réservé. Le salaire en nature est calculé selon les prescriptions de la législation fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants [F] .

[4] 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.

[5] Un décompte est remis au travailleur.

[F] Loi fédérale du 20.12.1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)

Art. 18a Catégories de travailleurs et évolution salariale [4, 5, 6, 7]

[1] Les catégories de travailleurs et les salaires mensuels bruts de base y relatifs sont les suivants:

a. Travailleur non qualifié, exécutant des travaux liés au soin des cultures et aux récoltes, jusqu'à trois mois d'activité par année civile en Suisse: salaire minimum mentionné à l'article 18 alinéa 1. Ce montant est indexé selon les principes définis à l'article 18 alinéa 2bis. En cas de prolongation de l'activité au-delà de trois mois, le salaire est réévalué avec effet rétroactif conformément à la let. b du présent alinéa.

b. Travailleur non qualifié avec plus de trois mois d'activité par année civile en Suisse: salaire minimum mentionné à l'article 18 alinéa 1. Ce montant est indexé selon les principes définis à l'article 18 alinéa 2.

c. Travailleur qualifié avec AFP: salaire minimum mentionné à l'article 18 alinéa 1, augmenté de CHF 125.-. Ce montant est indexé selon les principes définis à l'article 18 alinéa 2.

d. Travailleur qualifié avec CFC: salaire minimum mentionné à l'article 18 alinéa 1, augmenté de CHF 545.-. Ce montant est indexé selon les principes définis à l'article 18 alinéa 2.

e. Professionnel expérimenté, chef apte à diriger une équipe: salaire minimum mentionné à l'article 18 alinéa 1, augmenté de CHF 996.-. Ce montant est indexé selon les principes définis à l'article 18 alinéa 2.

---

4 Modifié par le arrêté du 19.09.2017 entré en vigueur le 01.01.2018
5 Modifié par le arrêté du 04.11.2020 entré en vigueur le 01.01.2021
6 Modifié par le arrêté du 25.03.2026 entré en vigueur le 01.05.2026
7 Modifié par le arrêté du 24.06.2026 entré en vigueur le 01.07.2026

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

a. Fr. 80.- de plus que le salaire de base pour un travailleur non qualifié ;

b. Fr. 100.- de plus que le salaire de base pour un travailleur qualifié avec AFP ;

c. Fr. 200.- de plus que le salaire de base pour un travailleur qualifié avec CFC.

Art. 19 Salaire en cas de décès du travailleur [4]

[1] Si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs, ou à défaut , d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.

Section VIII Assurance en cas de maladie

Art. 20 Assurance maladie [1]

[1] Le travailleur doit être assuré pour l'assurance obligatoire des soins au sens de la législation fédérale sur l'assurance maladie [G] .

[2] L'employeur informe le travailleur de ses droits à l'obtention du subside cantonal pour le paiement de la prime d'assurance-maladie frais médicaux et pharmaceutiques.

[3] ...

[G] Loi fédérale du 18.03.1994 sur l'assurance-maladie (RS 832.10)

Art. 21 Assurance perte de gain en cas de maladie

[1] L'employeur doit conclure dès le 1er janvier 2001 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 doit couvrir la perte de gain en cas de maladie à 80 % pendant 720 jours.

[2] Les prestations doivent correspondre au moins à celles de l'assurance d'indemnités journalières de la législation fédérale sur l'assurance-maladie[G].

[3] L'employeur et le travailleur supportent chacun la moitié des primes.

[4] Par la conclusion d'une assurance perte de gain en cas de maladie conclue aux conditions précitées, l'employeur est libéré des obligations légales figurant à l'article 324 a du Code des obligations [A] y compris pendant le délai d'attente de deux jours ; si le délai d'attente est supérieur à deux jours, il est tenu de payer le 100 % du salaire dès le 3ème jour.

---

4 Modifié par le arrêté du 19.09.2017 entré en vigueur le 01.01.2018
1 Modifié par le arrêté du 19.03.2003 entré en vigueur le 01.04.2003

[5] En cas de réserve de la part de l'assurance, l'employeur est tenu par les obligations de l'art. 324 a du Code des obligations.

[A] Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220

[G] Loi fédérale du 18.03.1994 sur l'assurance-maladie (RS 832.10)

Section IX Nourriture et logement

Art. 22

[1] 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.

[2] L'employeur veille à respecter le règlement cantonal concernant le logement du personnel par les employeurs.

[3] Si l'employeur met un logement à disposition du travailleur, le droit à l'utilisation du logement s'éteint avec la résiliation des rapports de travail.

Section X Hygiène du travail et prévention des accidents

Art. 23

[1] L'employeur doit prendre des mesures suffisantes pour assurer l'hygiène du travail, prévenir les accidents et sauvegarder la sécurité, la santé et la vie du travailleur.

[2] Il est soumis à la solution par branche adoptée par l'Union suisse des paysans, dès son entrée en vigueur, dans le cadre de l'application de la Directive sur l'appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail.

Section XI Conflits individuels

Art. 24

[1] Les contestations de droit civil auxquelles donnent lieu le présent contrat-type ou les contrats individuels de même nature sont réglées conformément à la loi du 29 novembre 1967 d'application de la législation fédérale sur le travail[B] .

[B] Loi du 05.07.2005 sur l'emploi (BLV 822.11)

Section XII Dispositions finales

Art. 25 [6]

[1] L'employeur est tenu de remettre un exemplaire du contrat-type au travailleur, au plus tard lors de l'entrée en service. Il est responsable du dommage résultant de l'inexécution de cette obligation.

---

[6] Modifié par le arrêté du 25.03.2026 entré en vigueur le 01.05.2026

[2] Les greffes municipaux délivrent gratuitement des exemplaires du contrat-type aux intéressés qui en font la demande.

[3] La Direction générale de l'emploi et du marché du travail rencontre une fois par année les partenaires sociaux de la branche d'activité agricole afin de procéder à un échange de vue portant sur l'adaptation du présent contrat-type de travail.

[4] Un document fixant les conditions d'occupation du personnel agricole est établi chaque année.

Art. 26

[1] Le Code des obligations [A] s'applique aux rapports de travail que le présent contrat-type ne règle pas.

[A] *Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220*

Art. 27

[1] L'arrêté du 13 février 1985 sur ce même objet est abrogé.

Art. 28

[1] Le Département de l'économie est chargé de l'exécution du présent arrêté qui entre en vigueur le 1er mai 2000.