

DIRECCTE
DIRECTION REGIONNALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Unité Départementale du Jura
165 Avenue Paul Seguin – BP 40372 – 39016 Lons Le Saunier Cedex
Téléphone : 03.63.01 73.00



EMPLOI DE VENDANGEURS

REGLEMENTATION DU TRAVAIL

Les dispositions applicables sont celles du Code du travail, du Code rural et de la pêche maritime, de l'accord national du 23 décembre 1981 et de la convention collective interdépartementale du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, Entreprises de Travaux Agricoles et forestiers de Franche-Comté.

SALAIRES

SMIC : Aucun salarié ne peut être rémunéré au dessous du taux horaire en vigueur.
10,03 € bruts de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2019 (soit 1 521,25 € pour 151,67h).

MG : Le minimum garanti est fixé à 3,62 €.

NB : un salarié occasionnel ne peut pas percevoir une rémunération inférieure à celle que percevrait un salarié permanent, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

Heures supplémentaires : les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire [35h] donnent lieu à une majoration de **25 % en salaires ou en repos**, les heures suivantes donnant lieu à une majoration de **50 % en salaires ou en repos (articles 7.1 et 7.3 de la convention collective du 23 décembre 1981 et article 5.4 de la convention interdépartementale du 1^{er} novembre 1998)**

Exemple de rémunération mensuelle avec pour base une durée hebdomadaire du travail variant jusqu'au maximum légal (48h / 44h en moyenne sur un cycle de 12 mois):

NOMBRE D'HEURES	TAUX HORAIRE	TOTAL
151,67 H (00 à 35h / semaine)	10,03 €	1 521,25 €
34,66 H (36 à 43h / semaine)	12,53 € (majoration 25 %)	434,28 €
21,66 H (44 à 48h / semaine)	15,04 € (majoration 50 %)	325,76 €

NB : Le taux de majoration de 10 % ne s'applique que si une convention ou accord collectif l'a expressément prévu. Or, la convention collective interdépartementale des exploitations agricoles de Franche-Comté ainsi que l'accord national du 23 décembre 1981 modifié ont fixé un taux de majoration de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires sans distinction d'effectifs salariés.

Heures accomplies les dimanches et jours fériés et heures de nuit:

Dimanches : heures ouvrant droit à une majoration de 25% à prendre sous forme de repos ou à payer avec la rémunération du mois au cours duquel elles ont été effectuées (article 5.8 de la convention interdépartementale du 1^{er} novembre 1998).

Jours fériés : majoration de 50 % des heures accomplies pendant l'un des 10 jours définis comme fériés et chômés par la convention, ou récupération majorée de 50 % sur la base du temps de travail accompli (Article 5.10 de la convention interdépartementale du 1^{er} novembre 1998).

Heures de nuit : les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures donnent lieu à majoration de 25% du taux horaire en salaires ou en repos, par accord entre l'employeur et le salarié (article 5.17 de la convention interdépartementale du 1^{er} novembre 1998).

Avantages en nature :

Fourniture **gratuite ou à titre onéreux** par l'employeur d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie de son achat. *La valeur de l'avantage en nature constitue le maximum pouvant être déduit de la paie lorsque le bien ou service est fourni à titre onéreux par l'employeur.* Cette valeur est fixée par la convention collective :

- **Nourriture** : Journée entière (petit-déjeuner + déjeuner + dîner) : 3,5 fois le MG (**12,67€**),
Déjeuner ou dîner : 1,5 fois le MG (**5,43 €**),
Petit-déjeuner : ½ fois le MG (**1,81 €**).
- **Logement** : le barème 2019 de l'Administration fiscale s'applique, pour une rémunération mensuelle inférieure à 1688,50 € : **70,10 € par mois pour un logement composé d'une seule pièce** (MSA : avantages en nature et frais professionnels 2019)

NB : En tant qu'élément de la rémunération assujetti aux cotisations de sécurité sociale, l'avantage en nature doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie. Peu importe que sa valeur soit très faible ou que l'administration fiscale ait accepté de ne pas en tenir compte (Cassation Sociale 13.02.1980, n° 458).

Le logement mis à disposition doit répondre aux prescriptions édictées par la réglementation en vigueur notamment pour les normes d'hygiène et de salubrité

CONDITIONS D'HEBERGEMENT ET DE TRAVAIL

Hébergement (article R.716-1 à R.716-25 du Code rural et de la pêche maritime):

- En résidence fixe : Pas d'hébergement en tente ni en sous-sol, présence d'eau potable, les cabinets d'aisance doivent être éloignés de la cuisine et du séjour, l'hébergement doit être en bon état d'entretien...;
- En logement individuel :
présence d'une cuisine, et d'une pièce d'au moins 9 m² avec une surface totale minimale de 14 m², ou alors un coin cuisine dans une pièce d'au moins 12 m² (avec eau, électricité et l'entretien courant doit être assuré). En cas d'occupant supplémentaire, la surface du logement doit être augmentée d'au moins 7 m² par occupant.
- Hébergement collectif des saisonniers : maximum de 6 personnes par logement et par chambre, la superficie de la chambre est d'au moins 9m² et 7 m² par occupant supplémentaire, interdiction de lits superposés, les chambres doivent être séparées pour les hommes et les femmes, la superficie de la cuisine et du réfectoire doivent être d'au moins 7 m² et 2m² par travailleur supplémentaire ; il doit y exister une salle d'eau avec un lavabo pour trois personnes et une douche pour 6 personnes, l'hébergement doit être

maintenu en bon état, le blanchissage des draps doit être assuré une fois tous les 15 jours par l'employeur et les déchets doivent être enlevés deux fois /semaine par l'employeur ;

- En résidence mobile ou démontable : les caravanes pliantes sont interdites, les conditions d'hébergement doivent être satisfaisantes soit 2 m de plafond, au moins une fenêtre ouvrante et le logement doit pouvoir être clos ; Il doit y exister des cabinets d'aisance, une armoire individuelle, des éléments de literie ainsi que des appareils à combustion ;
- Hébergement destiné au sommeil : 6 travailleurs au maximum, 6 m² par occupant, pas de lits superposés, séparation homme/femme, présence de cuisine, sanitaires et le nettoyage quotidien doit être assuré;

Sécurité sur les lieux de travail

- L'employeur doit fournir aux salariés les équipements de travail adaptés aux tâches à accomplir ainsi que les équipements de protection individuelle appropriés ;
- Lors de l'embauche, il doit assurer la formation à la sécurité nécessaire à la prise de poste (consignes de sécurité et règles de prévention relatives aux produits, matériels et engins utilisés...);
- Les équipements de travail utilisés doivent être conformes à la réglementation.

DUREE DU TRAVAIL

- La durée maximale hebdomadaire moyenne est limitée à **44 heures** calculée sur 12 mois consécutifs (article 5.2 de la convention interdépartementale du 1^{er} novembre 1998), sauf dérogations expresses accordées par la DIRECCTE (siège régional ou UD) suite à une demande préalable.
- La durée maximale hebdomadaire absolue ne peut pas dépasser **48 heures** sur une semaine donnée, sauf dérogations expresses accordées par la DIRECCTE (siège régional ou UD) suite à une demande préalable. Les exploitants viticoles (affiliés ou non à la FRSEA/FDSEA) bénéficient de la dérogation régionale du 5/08/2019. Les Caves coopératives affiliées à la FCCBJ bénéficient de la dérogation régionale du 15/07/2019.
- La durée maximale journalière, en cas d'exécution d'heures supplémentaires, est limitée à **10 heures** ; cette durée peut être portée à 12 heures dans les cas de surcroît temporaire d'activités (article 5.2 de la convention interdépartementale du 1^{er} novembre 1998), après information de l'inspecteur du travail ou sur dérogation expresse accordée par la DIRECCTE (siège régional ou UD).
- Le repos quotidien entre 2 journées de travail doit être **d'au moins 11 heures consécutives**.
- Contrôle de la durée du travail :
L'employeur doit soit enregistrer les heures de début et de fin du travail de chaque salarié s'ils ne sont pas occupés selon un horaire collectif, soit afficher les horaires de travail des salariés. La nature des heures (heures normales de travail, heures supplémentaires, heures d'astreinte, heures d'absence...) ainsi que leur durée doivent également être indiquées, il convient aussi de préciser si elles sont rémunérées ou non.
 - En cas d'enregistrement, l'employeur doit remettre chaque mois au salarié, avec son bulletin de paie, une copie du document d'enregistrement.
 - En cas d'affichage, un exemplaire de ce document doit être transmis à l'inspecteur du travail avant son entrée en vigueur et toute modification doit ensuite être préalablement portée à la connaissance de ce dernier ainsi qu'à celle du personnel.

Elles seront simplifiées si vous utilisez le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA web). Il est dématérialisé en vous connectant à votre espace privé sur www.msafranche-comte.fr et en vous reportant au manuel d'aide à la saisie

Déclaration préalable à l'embauche :

Elle est réalisée obligatoirement **avant l'embauche**. La déclaration préalable à l'embauche se fait :

- soit par une DPAE cerfa 14 467*03,
- soit par un TESA web.

Contrat de travail :

Un contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement être rédigé et signé en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié, sauf si vous utilisez le TESA web. Dans ce cas, le TESA web vous permet de remplir vos obligations concernant la déclaration préalable à l'embauche et le contrat de travail qui doit alors être signé par le salarié et doit lui être remis.

Indemnité de fin de contrat :

Elle n'est pas due en cas de contrat saisonnier (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Elle n'a donc pas à être versée lorsque le TESA est utilisé dans le cadre d'un contrat saisonnier.

Congés payés :

Une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat est dû au titre des congés payés pour tous les vendangeurs, quelle que soit la durée de travail accomplie.

Fiches de paie :

Les fiches de paie doivent être établies conformément à la réglementation.

Si vous utilisez le TESA web, vous devez compléter la partie « bulletin de paie » et vous pouvez vous reporter au manuel d'aide à la saisie. Ainsi, l'ensemble des documents à remettre au salarié seront pré-remplis (bulletin de paie, certificat de travail, solde de tout compte, attestation POLE EMPLOI).

En cas de versement d'un acompte, il est nécessaire, si celui-ci n'est pas payé par chèque ou par virement, de faire signer par le vendangeur un document mentionnant, outre les renseignements concernant le viticulteur, la période de travail correspondante, le montant de l'acompte et la date du paiement.

Documents à remettre en fin de contrat

Le certificat de travail, l'attestation pôle Emploi et le solde de tout compte sont remis au salarié à la fin des vendanges. Ils peuvent être pré-remplis grâce au TESA web.

Vendangeurs indemnisés par Pôle Emploi :

Ils peuvent, sous certaines conditions, continuer à percevoir une partie des allocations mensuelles d'assurance chômage. Le cas échéant, se renseigner auprès de Pôle Emploi.

Vendangeurs étrangers :

Voir la fiche spécifique pour les vendangeurs étrangers.

Bénévolat, prestation de services, entraide... :

Voir la fiche spécifique.

ADRESSES UTILES :

- ♦ PÔLE EMPLOI BOURGOGNE / FRANCHE-COMTE – Téléphone : 3949,
- ♦ DIRECCTE Unité Départementale du Jura 165, avenue Paul Seguin – 39000 Lons Le Saunier – Inspection du Travail : 03.63.01.73.00 - Service Renseignements : 0806 000 126
- ♦ MSA de Franche-Comté : 340 Avenue d'Offenbourg – Lons Le Saunier – Téléphone : 03.84.35.25.25 - FAX : 03.84.35.25.30.