

INSPECTION DU TRAVAIL – 7^{ième} et 8^{ième} SECTION

DIRECCTE

DIRECTION REGIONNALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

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.
9,76 € bruts de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2017 (soit 1 480,27 € pour 151,67h).

MG : Le minimum garanti est fixé à 3,54 €.

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)	9,76 €	1480,27 €
34,66 H (36 à 43h / semaine)	12.20 € (majoration 25 %)	422,85 €
21,66 H (44 à 48h / semaine)	14.64 € (majoration 50 %)	317,10 €

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 à prendre dans les deux semaines qui suivent (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).

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 (**12.39€**),
Déjeuner ou dîner : 1,5 fois le MG (**5.31 €**),
Petit-déjeuner : ½ fois le MG (**1.77 €**).

- **Logement** : Pour un ouvrier classé au 1^{er} échelon du niveau 1: les dispositions conventionnelles s'appliquent : 8 fois le SMIC horaire, soit **78,08 €** pour une chambre meublée (Article 6.10 de la convention interdépartementale du 1^{er} novembre 1998).

Pour les autres salariés, le barème 2017 de l'Administration fiscale s'applique, **rémunération inférieur à 1634.50 € : 68,50 € pour un logement composé d'une seule pièce.**

NB : En tant qu'élément de la rémunération assujéti 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, d'un séjour d'au moins 9m² et 7 m² par occupant supplémentaire, d'eau, d'électricité, l'entretien courant doit être assuré... ;

- 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).
- ❖ La durée maximale hebdomadaire absolue ne peut pas dépasser **48 heures** sur une semaine donnée, sauf dérogations expresses (dans la limite de 60 heures). Les exploitants agricoles affiliés à la FDSEA se référeront à la décision de dérogation. Les autres n'ont pas le droit de dépasser 48 heures hebdomadaires, sauf à introduire une demande au préalable à l'inspection du travail.
- ❖ 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). L'employeur doit informer l'inspecteur du travail du dépassement sauf si cette information est faite par la FDSEA. En tout état de cause, le dépassement ne peut avoir lieu plus de 6 journées consécutives et le volume du dépassement ne peut être supérieur à 50 heures par période annuelle.
- ❖ Le repos quotidien entre 2 journées de travail doit être **d'au moins 11 heures consécutives**.
- ❖ Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer plus de 8 heures de travail par jour, ni 35 heures par semaine.
- ❖ Contrôle de la durée du travail :
L'employeur doit soit enregistrer soit afficher toutes les heures de travail effectuées par les salariés (heures normales de travail, heures supplémentaires, heures d'astreinte, heures d'absence...). La nature des heures ainsi que leur durée doivent également être indiquées, il convient également 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.

FORMALITES LIEES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Elles seront simplifiées si vous utilisez le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA). Il peut être dématérialisé en vous connectant à votre espace privé sur www.msafranchecomte.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 internet

Votre MSA vous rappelle que le TESA papier a été supprimé et qu'en conséquence il ne sera pas possible de vous fournir des carnets TESA pour l'embauche de vos vendangeurs.

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.

Avec le TESA web, la déclaration préalable à l'embauche sert également de contrat de travail et doit être signée par le salarié avant de lui être remise.

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 due 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.

Vous devez compléter la partie « bulletin de paie » du TESA Web en vous reportant au manuel d'aide à la saisie.

L'ensemble des documents ci-dessous à remettre au salarié seront pré-remplis.

- le certificat de travail,
- le salaire et solde de tout compte,
- l'attestation ASSEDIC / POLE EMPLOI (volet D, jaune).

Attention : l'utilisation du TESA ne permet plus d'établir qu'un bulletin de salaire par campagne saisonnière. Vous devez obligatoirement établir un bulletin de salaire par mois civil.

En cas de versement d'un acompte, il est recommandé, 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

Vendangeurs indemnisés par le Pôle Emploi :

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

Vendangeurs étrangers :

Voir la fiche spécifique pour les vendangeurs étrangers.

Certificat de travail :

A remettre obligatoirement à la fin des vendanges.

ADRESSES UTILES :

- ◆ *PÔLE EMPLOI BOURGOGNE / FRANCHE-COMTE* – Téléphone : 3949,
- ◆ *DIRECCTE Unité Départementale du Jura (Inspection du Travail – section agricole)*: 165, avenue Paul Seguin - Lons Le Saunier – Téléphone : **03.63.01.73.00-**
- ◆ *MSA de Franche-Comté* : 340 Avenue d'Offenbourg – Lons Le Saunier – Téléphone : 03.84.35.25.25 - FAX : 03.84.35.25.30.

[Mise à jour juillet 2017]