

Vendanges 2021

Durée du travail, salaires, heures supplémentaires, travail de nuit, contrat de travail saisonnier (modèles)

Cette note reprend les informations pratiques concernant la législation du travail pendant la période des vendanges.

Durée du travail pendant les vendanges : point sur les demandes de dérogation

La demande de dérogation régionale pour les heures supplémentaires pendant les vendanges a été transmise à la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) Bourgogne Franche Comté le 28/06 dernier. Comme l'année dernière la demande porte sur les heures supplémentaires pendant les vendanges de **66h sur 3 semaines** ou de **60h hebdomadaires sur 5 semaines** selon l'organisation des caves.

Nous avons également maintenu notre demande pour le **personnel intérimaire affecté aux postes de vinifications** (manutentionnaire en cave, aide caviste, assistant vinification) afin qu'ils bénéficient de la **même dérogation aux heures supplémentaires pendant les vendanges que les salariés permanents** et saisonniers de la cave. Ainsi que, pour les caves de **3 salariés permanents au plus affectés au travail de vinification**, la possibilité de **suspendre le repos hebdomadaire**.

La direction régionale du pôle Politique du travail ayant changé depuis juin dernier, nous avons demandé une rencontre avec la nouvelle directrice, Mme PARAZ Sandrine
La consultation des UT a été lancée vendredi dernier, une réponse à notre dérogation devrait nous parvenir pour la semaine 30 au plus tard.

Nous ne manquerons pas de vous communiquer la décision de la DREETS dès réception.



IMPORTANT : AUCUNE DEMANDE INDIVIDUELLE (travail de nuit, repos dominicale, etc) NE DOIT ETRE TRANSMISE PAR LES CAVES.
TOUTE DEMANDE COMPLEMENTAIRE DOIT OBLIGATOIREMENT ETRE ENVOYEE PAR LA FEDERATION AU NIVEAU REGIONAL, SOUS PEINE DE VOIR L'INTEGRALITE DE LA DEROGATION AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES REMISE EN QUESTION.
MERCI DE VOTRE COMPREHENSION

Salaires des saisonniers : prise en compte de la grille en vigueur au 1er février 2021

Les entreprises doivent prendre en référence la grille en vigueur au 1er février 2021.

Le SMG applicable pour l'embauche d'un salarié niveau « OE embauche » est de 1 564,58 € pour 151,67 h/mois, soit 10,32 €/h.

Défiscalisation et exonération des cotisations salariales des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées en 2021 sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 5 358€ brut par an, majorations incluses.

Elles sont également exonérées des cotisations salariales légales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire dans la limite de 11,31 % du salaire.

Heures supplémentaires : déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les seules entreprises de moins de 20 salariés

Le régime de la loi TEPA est identique pour 2021 à celui qui était en vigueur durant l'année 2020. Depuis le 1er septembre 2012, les entreprises de moins de 20 salariés sont les seules à pouvoir prétendre à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires. Son montant est égal à 1,50 € par heure supplémentaire effectuée.

Afin d'appuyer les caves coopératives et leurs unions pendant les vendanges, vous trouverez dans cette note :

Pour mémoire...

- ➔ **Fiche n°1 :**
la durée du travail
- ➔ **Fiche n°2 :**
les heures supplémentaires
- ➔ **Fiche n°3 :**
le travail de nuit

En pratique...

- ➔ **Fiche n°4 :**
Cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour la durée légale hebdomadaire de 35 h
- ➔ **Fiche n°5 :**
Cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 1 de l'accord du 3 mai 1999
- ➔ **Fiche n°6 :**
Cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 2 de l'accord du 3 mai 1999

Modèles...

- ➔ Modèle de contrat de travail saisonnier
- ➔ Modèle de contrat vendanges

Les cas de dispense à la mutuelle d'entreprise

Modèle de dispense d'affiliation

FICHE N°1 : DUREE DU TRAVAIL

<p>Durée journalière maximale art L. 713-2 Code rural et de la pêche maritime</p>	<p>La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 h.</p> <p>L'accord du 03/05/1999 (art.2.2) permet aux caves coopératives et à leurs unions de porter la durée quotidienne de travail effectif à 12h.</p>
<p>Durée légale hebdomadaire art L. 713-2 Code rural et de la pêche maritime</p>	<p>La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35h par semaine.</p>
<p>Durée hebdomadaire</p>	<p>Elle s'apprécie dans le cadre d'une semaine civile et débute le lundi à 0 h pour s'achever le dimanche à 24 h.</p> <p><i>La loi travail prévoit désormais qu'un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la "semaine".</i></p>
<p>Durée maximale moyenne art L. 713-13 Code rural et de la pêche maritime</p>	<p>Elle est de 44 h. Cette limite est calculée sur un période de 12 mois consécutifs.</p> <p>Dérogation : possibilité de portée cette durée hebdomadaire maxi à 46h pour une période de 12 semaines consécutives.</p>
<p>Durée maximale absolue art L. 713-13 Code rural et de la pêche maritime</p>	<p>Elle est de 48 h.</p> <p>En cas de dépassement, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation (via la Fédération) de la DREETS régionale, même dans le cas où il y a annualisation du temps de travail. L'autorisation peut être assortie de mesures compensatoires.</p> <p>L'article 30 de la Convention Collective autorise pendant les vendanges à porter cette durée maximale à 66 h pendant 3 semaines ou 60 h pendant 5 semaines pour les permanents et les saisonniers affectés aux opérations de production et de maintenance.</p> <p>Les autres personnels sont limités à 48 h, sauf si la demande de dérogation et l'autorisation de la DIRECTION les visent spécifiquement.</p> <p>L'Unité Territoriale de la DREETS n'est pas liée par la convention collective. L'inspecteur peut opter pour une durée inférieure et assortir sa décision de mesures compensatoires.</p>
<p>Repos quotidien art L. 714-5 Code rural et de la pêche maritime</p>	<p>Il est de 11 h consécutives.</p> <p>L'accord du 03/05/1999 (art.3.1) autorise pendant les vendanges à porter ce repos à 9 h dans la limite de 3 fois/semaine par salarié dont 2 jours consécutifs au maximum.</p>
<p>Pause art L. 714-6 Code rural et de la pêche maritime</p>	<p>L'accord du 03/05/1999 (art.3.2) prévoit une pause de 20 minutes obligatoire si la durée du travail est > à 6 h continues</p>

<p>Repos hebdomadaire art L. 714-1 Code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>La répartition de l'horaire ne peut avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 6 jours. Chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos dont le dimanche.</p> <p>L'accord du 03/05/1999 (art.4.1) autorise une répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail entre les jours de la semaine selon un mode uniforme ou de façon inégale avec cependant l'obligation du respect d'un repos. Pendant les vendanges, et par dérogation, le nombre de jours de repos peut être ramené à 1 (24 h consécutives), le dimanche.</p> <p>A noter deux points :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il peut être dérogé à la règle du repos dominical de plein droit (pas de dérogation à demander) dans le respect des modalités prévues par l'article 4.1 de l'accord du 03/05/99, et de l'article L.714-1 du Code rural. • Suspension du repos hebdomadaire : possible en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée (l'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement des travaux). Le Code rural précise que les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé <p>Demande dérogation : possibilité de supprimer le repos hebdo pour les caves de 3 salariés permanents au plus affectés au travail de vinification. Avec repos compensateur de 100% du temps de travail effectué dans le cadre de cette dérogation.</p> <p>Recommandation patronale : éviter de recevoir des apports 7 jours/ 7 (sauf intempéries), permettre aux salariés de prendre 1 jour de repos dans la semaine.</p>
<p>Travail de nuit</p>	<p>Application de l'accord sur le travail de nuit dans les caves coopératives et leurs unions du 16/07/2003 entré en vigueur le 01/01/2004.</p> <p>Voir infra définition du travail de nuit et des salariés ayant le statut de travailleur de nuit ainsi que les dispositions relatives à la durée du travail de nuit et les contreparties octroyées au travail de nuit.</p> <p>Une demande particulière à l'inspection du travail doit être faite uniquement si la cave souhaite déroger à la durée légale maximale quotidienne de 8h de travail de nuit, dans la limite de 12h.</p>

FICHE N°2 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

<p>Seuil de déclenchement art L3121-22 du Code du travail</p>	<p>35 h hebdomadaires pour toutes les entreprises.</p> <p>En l'absence d'annualisation du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale sont des heures supplémentaires.</p>
<p>Contingent d'heures supplémentaires art L.3121.11-1 du Code du travail</p>	<p>L'avenant n°64 à la Convention Collective du 28/11/07 fixe un contingent conventionnel de 160 h par salarié.</p> <p>Le contingent est fixé à 130 h si la durée du travail est répartie sur tout ou partie de l'année dans le cadre d'une modulation.</p> <p>Recours aux heures supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - elles sont accomplies, <u>dans la limite</u> du contingent annuel applicable dans l'entreprise, <u>après information</u> du CSE. - elles sont accomplies, <u>au-delà</u> du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après <u>avis</u> du CSE. <p>L'employeur n'a plus à informer la DRERTS du recours aux heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel, ni à lui demander une autorisation pour celles accomplies au-delà de ce contingent.</p> <p>Rappel : l'employeur n'est tenu à aucune contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent. (Cf. cir. CCVF 15/10/08 OM475-08).</p> <p>Les heures à imputer sur le contingent annuel conventionnel sont celles effectuées au-delà de la 35ème heure ou 1607 h.</p>
<p>Majorations des heures supplémentaires</p>	<p>Particularité des caves coopératives et leurs unions pendant les vendanges :</p> <p>Pendant la période des vendanges, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h/semaine donnent droit aux majorations suivantes (art. 29 CCN/Avenant n°67 du 7 juillet 2009) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la 36ème à la 43ème h : 25% • De la 44ème à la 60ème h : 50% • De la 61ème à la 66ème h : 60% <p><i>La loi travail permet de déroger à l'accord de branche. Un accord d'entreprise peut autoriser d'appliquer un taux de majoration plus bas (au moins égale à 10%)</i></p> <p>Les majorations de 25%, 50% et 60% sont payées sur la base du taux horaire correspondant au salaire de base + majoration au titre du travail de nuit le cas échéant.</p> <p>Si la coopérative a opté pour l'annualisation, sont considérées comme des heures supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les heures effectuées au-delà de la durée maximale fixée par l'accord ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle. • Les heures effectuées au-delà de 39 h/semaine en cas de RTT sous forme de jours de repos ou d'une durée entre 35 h et 39 h en cas de réduction pour partie sous forme de jours de repos.

Repos compensateur légal	Disposition abrogée par la loi du 20 août 2008 (Cf. Cir CCVF 20/08/08 OM426-08 et 15/10/08 OM475-08) <i>Cependant les DREETS demandent souvent un repos compensateur dans leur décision.</i>
Mise en œuvre	Ne pas oublier de respecter les conditions fixées par la DREETS : <ul style="list-style-type: none">• Enregistrement journalier des heures supplémentaires effectuées par chaque salarié et communication, le cas échéant, du relevé détaillé à la DREETS s'il le demande ;• Ne pas omettre de consulter le CSE avant de solliciter la demande de dérogation à la durée maximale de 48 h.

FICHE N°3 : TRAVAIL DE NUIT

[Accord du 16 juillet 2003](#) relatif au travail de nuit dans les caves coopératives et leurs unions

Généralités	Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il doit reposer sur le volontariat.
Champ d'application	Les entreprises comprises dans le champ de l'application de la convention collective du 22 avril 1986. Personnel concerné : l'ensemble des salariés à l'exception des jeunes de - de 18 ans et des cadres dirigeants et cadres autonomes en forfait jours.
Travail de nuit	Il s'agit de tout travail effectué entre 21 h et 6 h ou une autre période de 9 h consécutives, comprises entre 21 h et 7 h mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 h et 5 h si un accord d'entreprise le prévoit.
Travailleur de nuit	Tout salarié : - dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 h de son temps de travail effectif quotidien dans la plage horaire comprise entre 21 h et 6 h ou la période de 9 h consécutives qui lui a été substituée par accord d'entreprise ou d'établissement ; - ou celui effectuant au moins 250 h dans cette plage au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs.
Limitation au recours du travail de nuit	Le recours au travail de nuit doit être justifié notamment par : <ul style="list-style-type: none"> • Contraintes liées à l'élaboration des produits pendant les vendanges ; • Allongement du temps d'utilisation des équipements ; • Maintenance des installations ; • Gardiennage.
Mise en place du travail de nuit	Application directe des dispositions de l'accord du 16 juillet 2003 . L'employeur devra consulter et recueillir l'avis du CSE sur les mesures susceptibles d'améliorer les conditions de travail et la protection des travailleurs de nuit
Contreparties au travail de nuit	Salarié ayant le statut de travailleur de nuit : <ul style="list-style-type: none"> • Repos compensateur de 10% par heure de nuit accomplie entre 21 h et 6 h ; contreparties sous forme de majoration de salaire pour les CDD. Repos sous forme de journée ou ½ journée ou heure après accord. • Contrepartie salariale : majoration de 15% du salaire horaire. Salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit : <ul style="list-style-type: none"> • Majoration de 15% du salaire horaire pour tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit et effectuant au moins 2 h de travail entre 21 h et 6 h.

<p>Durée du travail de nuit</p>	<p>Durée maximale quotidienne : 8 h.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette durée maximale peut être dépassée sans pouvoir excéder 10 h/jour pour les activités ci-après : éloignement entre le domicile et le travail, gardiennage, continuité du service. Pendant les vendanges, la durée maximale peut être portée à 12 h/jour lorsque le salarié est affecté à la surveillance des opérations de vinification. Le nombre d'heures effectué au-delà de 8 h doit être compensé par un repos d'une durée au moins équivalente. Ces heures de repos viennent se rajouter à la durée du repos quotidien soit de 11 h ou de 9 h consécutives. • La durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 h¹. Cette durée hebdomadaire moyenne peut être portée à 42 h pendant la période des vendanges. • Pause rémunérée de 20 minutes lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures. La pause est portée à 30 minutes en cas de dépassement de la durée quotidienne.
<p>Protection des travailleurs de nuit</p>	<p>Des dispositions spécifiques concernent la surveillance médicale, l'inaptitude au travail de nuit, la priorité d'affectation, la maternité, les obligations familiales et sociales et la sécurité au travail.</p>
<p>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</p>	<p>Volonté des signataires de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.</p>
<p>Formation professionnelle</p>	<p>Bénéfice des actions comprises dans le plan de formation aux travailleurs de nuit.</p>

¹ Durée moyenne à apprécier dans le cadre d'une période de 12 semaines consécutives. Un travailleur de nuit peut effectuer au cours d'une ou plusieurs semaines une durée supérieure à 40 h (par exemple 42 h ou 48 h) dans la mesure où sur 12 semaines consécutives la moyenne sera égale à 40 h. Il faudra veiller pendant les semaines concernées à respecter la durée maximale quotidienne, 8 h, 10 h ou encore 12 h selon les activités visées par l'accord.

FICHE N°4 : Cas de la cave coopérative ou union ayant opté pour la durée légale hebdomadaire de 35 h
(35 h/5 j, 35h/4,5 j, 35h/4 j)

Seuil de déclenchement

35 h hebdomadaires pour toutes les entreprises.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale sont des heures supplémentaires.

Contingent d'heures supplémentaires

Nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées : 160 h par an et par salarié.

Seuil au-delà duquel s'imputent les heures supplémentaires : au-delà de la 35ème h.

Majoration pour les heures supplémentaires /Vendanges

Pour toutes les entreprises :

- De la 36ème à la 43ème h : 25%
- De la 44ème à la 60ème h : 50%
- De la 61ème à la 66ème h : 60%

Sauf accord d'entreprise spécifique

Taux horaire à prendre en compte pour le calcul de la majoration :

Salaire de base + majorations travail de nuit (le cas échéant) : 151,67 h.

Les CDD ont le même régime que les CDI.

Repos compensateur légal : supprimé

Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h ([R.713-21 à R.713-33 du code rural et de la pêche maritime](#))

Fixées, le cas échéant, par l'inspecteur du travail, elles ont pour objet de prévoir des périodes de repos complémentaire ou d'abaisser la durée maximale absolue.

Repos complémentaire : pour les permanents, il correspond à un temps de repos pris après les vendanges ; pour les saisonniers, il y a lieu de le rémunérer par une indemnité compensatrice.

Dans certains cas, (se reporter à l'autorisation collective accordée par la DREETS), une mesure compensatoire oblige l'employeur à accorder un repos payé égal à x% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà d'un certain nombre d'heures par semaine (ex : 25% au-delà de 48 h). Ce repos est à prendre dans le délai prescrit. = **pour les caves coopératives de Bourgogne Jura : repos compensateur de 50% du temps de travail accompli au-delà de 48h**

FICHE N°5 : cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 1 de l'accord du 3 mai 1999

La période des vendanges est une période de pointe avec une amplitude haute correspondant à la durée maximale du travail autorisée par l'Unité Territoriale de la DREETS

Seuil de déclenchement

Sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale autorisée par l'inspecteur du travail (66 h/semaine ou moins ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle (1 607 h).

Contingent d'heures supplémentaires

Les heures de travail effectif comptabilisées entre 35 h et le nombre maximal d'heures autorisées pour la période des vendanges (66 h ou moins), dès lors qu'elles ont été prévues dans la programmation d'annualisation, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou repos compensateur car elles ont pour contrepartie la RTT globalement sur l'année (Cf. art. 4.2.3.3. Accord 03/05/99).

Majoration pour les heures supplémentaires :

Les heures effectuées entre 35 h et 66 h ou moins (voir autorisation inspecteur du travail) ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire en raison du lissage de la rémunération. Les salariés permanents reçoivent leur rémunération mensuelle normale (lissage).

Toutefois, les heures donnent lieu à une rémunération majorée de :

- 25% à partir de la 46ème h
- 50% à partir de la 48ème h

La majoration de 60% à partir de la 61ème h introduite par l'avenant n°6 du 07/07/2004 à l'article 4.2.3.3 de l'Accord 03/05/99 n'était valable que pendant 5 ans.

Les saisonniers restent en dehors de l'annualisation.

Voir cas n°1 pour le calcul du taux horaire et des majorations.

Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h : ([R.713-21 à R.713-33 du code rural et de la pêche maritime](#))

Fixées, le cas échéant, par l'inspecteur du travail, elles ont pour objet de prévoir des périodes de repos complémentaire ou d'abaisser la durée maximale absolue.

Repos complémentaire : pour les permanents, il correspond à un temps de repos pris après les vendanges.

Dans certains cas, (se reporter à l'autorisation collective accordée par la DREETS), une mesure compensatoire oblige l'employeur à accorder un repos payé égal à x% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà d'un certain nombre d'heures par semaine (ex : 25% au-delà de 48 h). Ce repos est à prendre dans le délai prescrit. = **pour les caves coopératives de Bourgogne Jura : repos compensateur de 50% du temps de travail accompli au-delà de 48h**

FICHE N°6 : cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 2 de l'accord du 3 mai 1999

L'amplitude haute est fixée à 45 h par semaine. L'entreprise n'a plus besoin d'une autorisation pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de 48 h par semaine.

Seuil de déclenchement

A partir de la 46ème heure.

Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de l'amplitude haute conventionnelle.

Contingent d'heures supplémentaires

Les heures de travail effectif comptabilisées entre 35 h et 45 h, dès lors qu'elles ont été prévues dans la programmation d'annualisation, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou repos compensateur car elles ont pour contrepartie la RTT globalement sur l'année (Cf. art. 4.2.3.3. Accord 03/05/99).

Dès lors que la coopérative dépasse la durée hebdomadaire de 45 h, elle dispose d'un contingent d'heures supplémentaires de 130 h.

Majoration pour les heures supplémentaires

A partir de la 46ème h. Les heures effectuées entre 35 h et 45 h ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire en raison du lissage de la rémunération. Les salariés permanents reçoivent leur rémunération mensuelle normale (lissage). Par contre, les heures effectuées au-delà de la 45ème donnent lieu aux majorations ci-après :

- De la 46ème à la 53ème h : 25% (huit premières)
- De la 54ème à la 60ème h : 50%

La majoration de 60% pour HS au-delà de la 60ème h introduite par l'avenant n°6 du 07/07/2004 à l'article 4.2.3.3 de l'Accord 03/05/99 n'était valable que pendant 5 ans.

Les saisonniers restent en dehors de l'annualisation, voir cas n° 1 pour le calcul du taux horaire et des majorations.

Taux horaire à prendre en compte pour le calcul de la majoration :

Salaire de base + majoration travail de nuit : 151,67 h.

Voir cas n°1 pour le calcul du taux horaire et des majorations.

Repos compensateur

Repos compensateur « conventionnel (art. 4.2.3.3. Accord 03/05/99.) de 10% du temps de travail accompli en heures supplémentaires pour toute heure effectuée à compter de la 46ème h.

Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h ([R.713-21 à R.713-33 du code rural et de la pêche maritime](#))

Fixées, le cas échéant, par l'inspecteur du travail, elles ont pour objet de prévoir des périodes de repos complémentaire ou d'abaisser la durée maximale absolue.

Repos complémentaire : pour les permanents, il correspond à un temps de repos pris après les vendanges.

Dans certains cas, (se reporter à l'autorisation collective accordée par la DREETS), une mesure compensatoire oblige l'employeur à accorder un repos payé égal à x% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà d'un certain nombre d'heures par semaine (ex : 25% au-delà de 48 h). Ce repos est à prendre dans le délai prescrit. = **pour les caves coopératives de Bourgogne Jura : repos compensateur de 50% du temps de travail accompli au-delà de 48h**

La convention collective prévoit que « sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un CDI, s'appliquent également aux salariés liés par un CDD. » (Article 17)

La loi travail donne une définition du “travail saisonnier” : tâches qui se répètent chaque année, à un intervalle relativement fixe (en fonction du rythme des saisons ou des particularités propres à certains secteurs) et dont la nature ne permet pas de recourir à des CDI mais plutôt à des CDD.

De plus elle permet aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (du fait de contrats successifs ou non) de bénéficier du paiement des jours fériés chômés au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Modèles de contrat saisonnier

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Contrat saisonnier – Terme précis

Entre les soussignés :

La société
N° SIRET
Dont le siège social est sis
Représentée par M/Mme agissant en qualité de
Ci-après désignée « la Société »
D'une part

ET

M/Mme
De nationalité
Demeurant
N° de Sécurité sociale :
Ci-après désignée « le Salarié »
D'autre part

Préambule

La déclaration préalable à l'embauche de M./Mme a été effectuée à l'URSSAF de auprès de laquelle la société est immatriculée sous le n° M./Mme pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

En outre, M./Mme sera affilié à la caisse de retraite complémentaire située

Et le cas échéant :

Vous serez également affilié à l'organisme de prévoyance suivant qui assure les garanties

complémentaires situé

Article 1 – Engagement

Le présent contrat de travail est conclu conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986 ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

M./Mme s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

Article 2 – Objet et durée du contrat

La Société engage M/Mme à compter du²/...../..... pour une durée de mois³. Ainsi, le contrat prendra fin de plein droit le/...../.....

Article 3 – Période d'essai / Rupture anticipée

Le présent contrat est conclu à partir du/...../..... à heures.

Il ne deviendra définitif qu'à compter de l'expiration de la période d'essai de⁴ jours/mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, les absences de M/Mme et ce, quel que soit le motif, suspendraient le déroulement de cette dernière et la prolongeraient d'autant.

Si la période d'essai est inférieure à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnités.

Si la période d'essai est supérieure ou égale à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat moyennant un préavis fixé par les articles L1221-25 et L1221-26 du Code du travail respectivement pour la rupture à l'initiative de l'employeur et à celle du salarié.

Article 4 – Emploi et qualification

M/Mme est engagé(e) en qualité de saisonnier.

Positionnement dans la grille des salaires et la classification des emplois de la CCN		
Catégorie :	Niveau :	Echelon ⁵ :

M/Mme sera chargé(e) de

Article 5 - Durée du travail et rémunération

² Date du 1^{er} jour de travail effectif

³ Maximum 8 mois

⁴ La période d'essai est calculée comme suit, 1 jour par semaine dans la limite de :

- 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

⁵ Indiquer l'échelon uniquement si l'employeur entend attribuer dès l'embauche un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. Dans le cas contraire indiquer « néant ».

En contrepartie de son travail, M/Mme percevra une rémunération mensuelle brute de €.

Le calcul de l'ancienneté de M/Mme court à compter du

Article 6 - Horaire

M/Mme exercera l'horaire correspondant à sa catégorie professionnelle soit heures.

Il/elle sera soumis(e) à la durée conventionnelle du travail en vigueur dans l'entreprise et pourra accomplir des heures supplémentaires en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 7 - Lieu de travail

M/Mme exercera ses fonctions <à OU au siège social de la société situé OU dans l'établissement de situé OU dans les différents établissements ci-après détaillés :>

Article 8 – Renouvellement du contrat (optionnel)

Le présent contrat pourra être renouvelé fois dans la limite de la durée de la saison restant à courir. Si l'employeur décide d'un renouvellement, la Société adressera à M/Mme une lettre de renouvellement.

Article 9 – Exécution du contrat

Pendant la durée du présent contrat M/Mme s'engage :

- à exécuter consciencieusement le travail qui lui sera confié ;
- à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et qu'il devra transmettre à ses subordonnés tout en étant responsable de leur bonne application ;
- à observer la plus totale discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de la Société.

M/Mme devra faire connaître à l'employeur et ce, sans délai, toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation de famille et son adresse.

Article 10 - Pacte de fidélité

M/Mme est tenu(e) de ne pas divulguer les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur, ni à l'intérieur de la Société, à s'abstenir, sauf autorisation donnée par l'employeur de toute activité concurrente de celle de l'employeur, pour son propre compte ou pour celui d'une autre entreprise.

En cas de rupture du présent contrat, le dénigrement de la société ou le fait de faire bénéficier les concurrents de renseignements sur les méthodes et le savoir-faire de la Société constituerait un acte



de concurrence déloyale susceptible d'engager la responsabilité de M/Mme

Le présent contrat est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties signataires.

Fait à

Le

Signature, précédée de la mention « lu et approuvé »

L'employeur

Le salarié, M/Mme

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Contrat saisonnier – Terme imprécis

Entre les soussignés :

La société

N° SIRET

Dont le siège social est sis

Représentée par M/Mme agissant en qualité de

Ci-après désignée « la Société »

D'une part

ET

M/Mme

De nationalité

Demeurant

N° de Sécurité sociale :

Ci-après désignée « le Salarié »

D'autre part

Préambule

La déclaration préalable à l'embauche de M./Mme a été effectuée à l'URSSAF de auprès de laquelle la société est immatriculée sous le n° M./Mme pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

En outre, M./Mme sera affilié à la caisse de retraite complémentaire située

Et le cas échéant :

Vous serez également affilié à l'organisme de prévoyance suivant qui assure les garanties complémentaires situé

Article 1 – Engagement

Le présent contrat de travail est conclu conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986 ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

M./Mme s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

Article 2 – Objet et durée du contrat

La Société engage M/Mme à compter du⁶/...../..... pour la durée de la saison 20..... soit pour une durée de mois⁷.

Si la saison se prolongeait au-delà de cette durée, pour se terminer au plus tard le⁸/...../....., l'engagement de M/Mme se poursuivrait jusqu'à l'achèvement de la saison pour se finir automatiquement avec elle.

La date de fin de la saison sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage jours à l'avance.

OU

M/Mme sera informé de la date de fin de saison par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 3 – Période d'essai / Rupture anticipée

Le présent contrat est conclu à partir du/...../..... à heures.

Il ne deviendra définitif qu'à compter de l'expiration de la période d'essai de⁹ jours/mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, les absences de M/Mme et ce, quel que soit le motif, suspendraient le déroulement de cette dernière et la prolongeraient d'autant.

Si la période d'essai est inférieure à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnités.

Si la période d'essai est supérieure ou égale à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat moyennant un préavis fixé par les articles L1221-25 et L1221-26 du Code du travail respectivement pour la rupture à l'initiative de l'employeur et à celle du salarié.

Article 4 – Emploi et qualification

M/Mme est engagé(e) en qualité de saisonnier.

Positionnement dans la grille des salaires et la classification des emplois de la CCN		
Catégorie :	Niveau :	Echelon ¹⁰ :

⁶ Date du 1^{er} jour de travail effectif

⁷ Maximum 8 mois

⁸ Attention – Durée maximale de 8 mois et droit à 2 renouvellements.

⁹ La période d'essai est calculée comme suit, 1 jour par semaine dans la limite de :

- 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

¹⁰ Indiquer l'échelon uniquement si l'employeur entend attribuer dès l'embauche un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. Dans le cas contraire indiquer « néant ».

M/Mme sera chargé(e) de

Article 5 - Durée du travail et rémunération

En contrepartie de son travail, M/Mme percevra une rémunération mensuelle brute de €.

Le calcul de l'ancienneté de M/Mme court à compter du

Article 6 - Horaire

M/Mme exercera l'horaire correspondant à sa catégorie professionnelle soit heures.

Il/elle sera soumis(e) à la durée conventionnelle du travail en vigueur dans l'entreprise et pourra accomplir des heures supplémentaires en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 7 - Lieu de travail

M/Mme exercera ses fonctions <à OU au siège social de la société situé OU dans l'établissement de situé OU dans les différents établissements ci-après détaillés :>

Article 8 – Exécution du contrat

Pendant la durée du présent contrat M/Mme s'engage :

- à exécuter consciencieusement le travail qui lui sera confié ;
- à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et qu'il devra transmettre à ses subordonnés tout en étant responsable de leur bonne application ;
- à observer la plus totale discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de la Société.

M/Mme devra faire connaître à l'employeur et ce, sans délai, toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation de famille et son adresse.

Article 9 - Pacte de fidélité

M/Mme est tenu(e) de ne pas divulguer les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur, ni à l'intérieur de la Société, à s'abstenir, sauf



autorisation donnée par l'employeur de toute activité concurrente de celle de l'employeur, pour son propre compte ou pour celui d'une autre entreprise.

En cas de rupture du présent contrat, le dénigrement de la société ou le fait de faire bénéficier les concurrents de renseignements sur les méthodes et le savoir-faire de la Société constituerait un acte de concurrence déloyale susceptible d'engager la responsabilité de M/Mme

Le présent contrat est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties signataires.

Fait à

Le

Signature, précédée de la mention « lu et approuvé »

L'employeur

Le salarié, M/Mme

Modèle de contrat vendanges

CONTRAT DE VENDANGES

Salariés en Congés Payés

Entre les soussignés :

La société

N° SIRET

Dont le siège social est sis

Représentée par M/Mme agissant en qualité de

Ci-après désignée « la Société »

D'une part

ET

M/Mme Né(e) le à

De nationalité

Demeurant

N° de Sécurité sociale :

Ci-après désignée « le Salarié »

D'autre part

Préambule

La déclaration préalable à l'embauche de M./Mme a été effectuée à l'URSSAF de auprès de laquelle la société est immatriculée sous le n°

M./Mme pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

En outre, M./Mme sera affilié à la caisse de retraite complémentaire située

Et le cas échéant :

Vous serez également affilié à l'organisme de prévoyance suivant qui assure les garanties complémentaires situé

Article 1 – Engagement

Le présent contrat de travail est conclu conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986 ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

M./Mme s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

Article 2 – Objet et durée du contrat

La Société engage M/Mme à compter du¹¹/...../..... pour une durée de mois¹² dans le cadre des vendanges. Ainsi, le contrat prendra fin de plein droit le/...../.....

Article 3 – Période d’essai

Le présent contrat est conclu à partir du à heures.
Il ne deviendra définitif qu'à compter de l'expiration de la période d'essai de¹³ mois de travail effectif.
Durant la période d'essai, les absences de M/Mme et ce, quel que soit le motif, suspendraient le déroulement de cette dernière et la prolongeraient d'autant.

Si la période d'essai est inférieure à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnités.

Si la période d'essai est supérieure ou égale à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat moyennant un préavis fixé par les articles L1221-25 et L1221-26 du Code du travail respectivement pour la rupture à l'initiative de l'employeur et à celle du salarié.

Article 4 – Emploi et qualification

M/Mme est engagé(e) en qualité de

Positionnement dans la grille des salaires et la classification des emplois de la CCN		
Catégorie :	Niveau :	Echelon ¹⁴ :

M/Mme sera chargé(e) de la réalisation des travaux de vendanges au sens de l'article L718-4 du Code rural, comprenant l'ensemble des préparatifs, de réalisation de la vendange ainsi que les opérations de rangement afférentes.

¹¹ Date du 1^{er} jour de travail effectif

¹² Maximum 1 mois

¹³ La période d'essai est calculée comme suit, 1 jour par semaine dans la limite de :
- 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

¹⁴ Indiquer l'échelon uniquement si l'employeur entend attribuer dès l'embauche un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. Dans le cas contraire indiquer « néant ».

Article 5 - Durée du travail et rémunération

En contrepartie de son travail, M/Mme percevra une rémunération mensuelle brute de €.

Le calcul de l'ancienneté de M/Mme court à compter du/...../.....

Article 6 - Horaire

M/Mme exercera l'horaire correspondant à sa catégorie professionnelle soit heures.

Il/elle sera soumis(e) à la durée légale du travail en vigueur et pourra accomplir des heures supplémentaires en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 7 - Lieu de travail

M/Mme exercera ses fonctions <à OU au siège social de la société situé OU dans l'établissement de situé OU dans les différents établissements ci-après détaillés :>

Article 9 – Exécution du contrat

Pendant la durée du présent contrat M/Mme s'engage :

- à exécuter consciencieusement le travail qui lui sera confié ;
- à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et qu'il devra transmettre à ses subordonnés tout en étant responsable de leur bonne application ;
- à observer la plus totale discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de la Société.

M/Mme devra faire connaître à l'employeur et ce, sans délai, toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation de famille et son adresse.

Article 10 - Pacte de fidélité

M/Mme est tenu(e) de ne pas divulguer les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur, ni à l'intérieur de la Société, à s'abstenir, sauf autorisation donnée par l'employeur de toute activité concurrente de celle de l'employeur, pour son propre compte ou pour celui d'une autre entreprise.

En cas de rupture du présent contrat, le dénigrement de la société ou le fait de faire bénéficier les concurrents de renseignements sur les méthodes et le savoir-faire de la Société constituerait un acte



de concurrence déloyale susceptible d'engager la responsabilité de M/Mme

Le présent contrat est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties signataires.

Fait à

Le

Signature, précédée de la mention « lu et approuvé »

L'employeur

Le salarié, M/Mme

Les cas de dispense à la mutuelle d'entreprise

Dispenses de plein droit (prévues par la loi)

1) Salarié présent à l'effectif avant la mise en place du régime (uniquement dans le cas de la mise en place par DUE ou Décision unilatérale de l'employeur)

> *Dispense d'affiliation permanente.*

2) Salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C).

> *Dispense d'affiliation temporaire jusqu'à expiration des droits ACS ou CMU-C.*

3) Salarié déjà couvert par une assurance individuelle « Frais de santé » au moment de la mise en place du régime ou de son embauche.

> *Dispense d'affiliation temporaire jusqu'à expiration du contrat individuel.*

4) Salarié bénéficiaire par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective obligatoire :

> *Dispense d'affiliation permanente sur justificatif d'une couverture par ailleurs.*

6) Salarié en CDD ou Contrat de mission dont la durée de couverture collective et obligatoire dont il bénéficie en « Frais de santé » est inférieure à 3 mois.

> *Dispense d'affiliation sur justificatif d'une couverture respectant par ailleurs les conditions des contrats responsables.*

Dispenses optionnelles devant être prévus dans les actes de mise en place du régime « Frais de santé » (DUE)

1) Salarié ou apprenti titulaire d'un CDD d'une durée de moins de 12 mois

> *Dispense d'affiliation permanente (durée du CDD) sur simple demande du salarié.*

2) Salarié ou apprenti titulaire d'un CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois.

> *Dispense d'affiliation permanente (durée du CDD) sur justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.*

3) Salarié à temps partiel ou apprenti dont la cotisation représente au moins 10 % de la rémunération brute.

> *Dispense d'affiliation permanente sur simple demande écrite du salarié.*

Recommandation : notifier le refus dans le contrat de travail.

La plupart des mutuelles proposent un formulaire type pour les demandes de dispense.

Rappel : À tout moment le salarié peut revenir sur sa décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, son affiliation à la garantie frais de santé.

En tout état de cause, les salariés devront s'affilier et cotiser à la garantie frais de santé dès qu'ils cessent de justifier de leur situation ouvrant droit au bénéfice d'une dispense d'affiliation.

Modèle de dispense d'affiliation

À compléter par le salarié souhaitant être dispensé d'affiliation et à remettre à l'employeur

Rappel : Il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, d'adapter ce document aux dispenses d'affiliation prévues par la décision unilatérale de l'employeur (DUE), le référendum ou l'accord d'entreprise instituant le régime collectif et obligatoire de frais de santé. Outre les "dispenses de droit", seuls doivent être mentionnés les cas de dispenses figurant dans l'acte interne mettant en place ledit régime.

Rappel : L'employeur doit conserver les demandes de "dispenses d'affiliation" ainsi que les justificatifs fournis par les salariés.

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Nom : _____

Prénom(s) : _____

Nom de naissance : _____

Adresse : _____

Code postal : |_|_|_|_|_|_|_|

Ville : _____

Je me trouve dans l'une des situations suivantes (cochez la case correspondante à votre situation)

Et je demande à ne pas être affilié au régime collectif et obligatoire de frais de santé :

1 - Les dispenses de droit même en l'absence de mention dans le régime d'entreprise

Salarié(e) couvert par une assurance individuelle frais de santé jusqu'au : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
(date d'échéance annuelle du contrat)

Salarié(e) bénéficiaire de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)

Salarié(e) bénéficiaire de l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS)

Salarié(e) en CDD ou en contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois **et** disposant par ailleurs d'un contrat santé individuel responsable.

- Salarié(e) bénéficiaire, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective frais de santé relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants fixé par arrêté du 26 mars 2012 dont :
- dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire, le caractère obligatoire s'entendant également pour l'ayant droit (remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (art. D.325-6 et D.325-7 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;
 - régime de prévoyance de la fonction publique issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;
 - régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
 - contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 ;

2 - Dispenses pouvant être autorisées par le régime frais de santé d'entreprise

Rappel : ne peuvent être invoqués que les "cas de dispense" prévus dans l'acte juridique mettant en place le régime de frais de santé.

- Temps partiels ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties me conduirait à m'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de ma rémunération brute.
- Apprentis, salarié(e) en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission inférieur à 12 mois,
- Apprentis, salarié(e) en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission d'au moins douze mois,

J'atteste l'exactitude des renseignements portés ci-dessus et joins à l'attention de mon employeur les documents me permettant de faire valoir cette dispense d'affiliation.

J'ai bien noté qu'en fonction de ma situation, un justificatif sera à fournir chaque année.

J'ai été préalablement informé par mon employeur des conséquences de la renonciation au bénéfice du régime collectif et obligatoire de frais de santé.

En renonçant à l'affiliation au régime frais de santé, je renonce à tout remboursement au titre dudit régime si j'ai des frais de santé ou d'hospitalisation, et au versement des prestations du régime en cas de maladie ou d'accident.

Je renonce également à la part patronale des cotisations, au bénéfice de la portabilité des droits en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien des garanties au titre de l'Article 4 de la loi 89-1009 dite loi Evin.

Signature obligatoire du salarié

Fait à le/...../20....