



Le contrat de vendanges

Un CDD un peu particulier

Vincent TAVIER

Maj : janvier 2016

Nature et régime du contrat



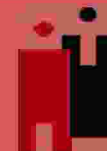
- Contrat à durée déterminée à caractère saisonnier (L. 1242-2 3° du Code du Travail)
- De fait soumis aux articles L. 1241-1 et suivants du Code du Travail
- Mais avec des aménagements et dérogations prévues aux articles L 718-4 et suivants du Code rural

Objet



- Défini par l'article L 718-4 C. rur. : la réalisation de travaux de vendanges lesquels s'entendent des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges, jusqu'aux travaux de rangement inclus.
- Les tâches suivantes font l'objet du contrat :
 - la cueillette du raisin ;
 - le portage des hottes et paniers ;
 - la mise en état et le nettoyage des matériels spécifiques aux vendanges.

Exclusion de l'objet



- Le contrat de vendanges ne peut pas être utilisé pour :
 - les travaux de taille ou de traitement des vignes
 - les tâches administratives du domaine,
 - la rénovation des logements des vendangeurs
- Pour toutes ces tâches, CDD de droit commun avec éventuellement un recours sur un autre cas d'ouverture spécifique (L. 1242-2 5°) :
 - 5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

Travailleurs concernés



- Le contrat de vendanges est ouvert à toute personne susceptible d'être embauchée sous contrat de travail de droit privé
- Même au salarié en congés payés par dérogation à l'article D. 3141-1 C. Trav.
=> il doivent obtenir l'accord de leur employeur sur les congés
- Le contrat de vendanges est également ouvert aux fonctionnaires et agents publics ou privés assimilés

Formalités contractuelles d'embauche



- Le contrat doit être écrit car dérogatoire au CDI
- Inclure les clauses obligatoires à tout CDD :
 1. Cas de recours,
 2. Durée du contrat,
 3. Convention collective
 4. Poste occupé
 5. Rémunération
 6. Affiliation aux caisses de retraite

Formalités administratives



- Compléter une DPAE
- Transmettre le contrat dans les 2 jours au salarié
- Affilier le salarié à la MSA
- Pas de visite médicale d'embauche pour un contrat inférieur à 45 jours de travail effectif

Durée du contrat



- Durée maximale d'un mois.
- A défaut de précision sur la durée du contrat, il est réputé conclu à terme imprécis pour courir jusqu'à la fin des vendanges.
- Le cumul de contrats est possible sans que le cumul des contrats n'excède une durée de deux mois sur une période de douze mois.
- La succession des contrats n'est pas soumise à un délai de carence

Reconduction



- Les contrats saisonniers « peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante » (L. 1244-2 C. Trav.)
- Le code rural exclu expressément cette disposition (L. 718-6 C. rur.)
- Les salariés ne bénéficient pas non plus de la reprise des anciens contrats pour calculer l'ancienneté

Fin du contrat



- Les salariés n'ont pas droit à une indemnité de précarité (ce qui est une exclusion classique des CDD saisonniers)
- Les salariés bénéficient de l'indemnité compensatrice de congés payés prévue à l'article L. 1242-16 C. Trav.