

Vendanges 2023

Durée du travail, salaires, heures supplémentaires, travail de nuit, dérogation à la durée maximale hebdomadaire (modèles), contrat de travail saisonniers (modèles)

La Coopération Agricole Vignerons Coopérateurs et la Fédération des Caves Coopératives Bourgogne-Jura met à votre disposition 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 31/05 dernier et accepté par cette dernière le 30/06. Comme l'année dernière la décision 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.

La dérogation est accordée pour les travaux de vendanges et de vinification pour les salariés permanents, saisonniers ou intérimaires âgés de plus de 18 ans affectés à la production, la réception et la maintenance.

⇒ **Voir mail du 11/07.**

→ Salaires des saisonniers : prise en compte de la grille en vigueur au 1^{er} juin 2023

Les caves coopératives doivent prendre en référence la grille en vigueur au 1er juin 2023 (avenant n°94 à la CCN).

Pour le niveau « OE embauche », le SMG applicable est de 1757.20 pour 151,67 h/mois, soit 11.586 €/heure (SMIC + 10 €)

→ Heures supplémentaires : déduction forfaitaire de cotisations patronales différentes en fonction des effectifs de l'entreprise :

La déduction forfaitaire de cotisations patronales est applicable :

- Aux heures supplémentaires au sens du droit du travail.
- Aux jours de repos auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours renoncent au-delà de 218 jours travaillés. Il s'agit des mêmes jours de repos que ceux éligibles à la réduction salariale.

Important : la déduction ne s'applique pas aux heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.



Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent prétendre à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Son montant est égal à 1,50€ par heure supplémentaire effectuée (CSS art D.241-24) ou 10,50 € par jour de repos auquel il est « renoncé »

Depuis le 1^{er} octobre, les entreprises de 20 salariés et plus et moins de 250 bénéficient également d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de 0,5€ par heure supplémentaire (décret du 1^{er} décembre 2022) ou 3,50 € par jour de repos auquel il est « renoncé ».

Le seuil d'effectif s'apprécie au regard des dispositions prévues à l'article L131-1, II CSS .

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la prise en compte du franchissement de seuil à la hausse, ne se fait que si le seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives. Autrement dit, les caves qui ont atteint ou dépassé le seuil au 1^{er} janvier 2020, continuent de bénéficier de la déduction forfaitaire sur l'année 2021 (et les 4 prochaines années).

Exemples :

Si le 1^{er} janvier 2022 vous avez atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés, vous pouvez bénéficier jusqu'au 31 décembre 2026 de la déduction forfaitaire de 1,50 €.

Si le 1^{er} janvier 2022 vous avez atteint ou dépassé le seuil de 250 salariés, vous pouvez bénéficier jusqu'au 31 décembre 2026 de la déduction forfaitaire de 0,50 € pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2022.

→ Canicule

L'employeur doit évaluer les risques professionnels liés aux fortes chaleurs estivales et prendre les mesures de prévention correspondantes, techniques ou d'organisation du travail ainsi que d'information et de formation des salariés.

[MSA - La prévention des risques liés aux fortes chaleurs dans les professions agricoles - MSA Bourgogne](#)

Afin d'appuyer les caves coopératives et leurs unions pendant les vendanges, La Coopération Agricole Vignerons Coopérateurs transmet :

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...

- Modèles dérogation individuelle (suspension repos hebdomadaire)
- Modèle de contrat de travail saisonnier
- Modèle de contrat vendanges
- Modèle de contrat saisonnier à terme précis
- Modèle de contrat saisonnier à terme imprécis
- Modèle d'avenant pour renouvellement de CDD
- Modèle d'avenant complément d'heures passage à temps complet
- Modèle de notice RGPD
- Les cas de dispense à la mutuelle d'entreprise - Modèle de dispense d'affiliation

FICHE N°1 : DUREE DU TRAVAIL

<p>Durée journalière maximale</p> <p>Art L3121-18 et 19 du Code du travail.</p>	<p>La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 h.</p> <p><u>L'accord du 03/05/1999</u> (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</p> <p>Art L3121- 27 du Code du travail.</p>	<p>La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35h par semaine.</p>
<p>Durée hebdomadaire</p> <p>Art L3121-35 du Code du travail.</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>Durée maximale moyenne</p> <p>art L.713-13 Code rural et de la pêche maritime</p>	<p>Elle est de 44 h. Cette limite est calculée sur une période de 12 mois consécutifs.</p>
<p>Durée maximale absolue</p> <p>art L.713-13 Code rural et de la pêche maritime et art L3121-20 et suiv du Code du travail.</p>	<p>Elle est de 48 h.</p> <p>En cas de dépassement, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation (individuelle ou collective via la Fédération) de l'inspecteur du travail, 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 DREETS 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</p> <p>Art L3131-1 du Code du travail.</p>	<p>Il est de 11 h consécutives.</p> <p><u>L'accord du 03/05/1999</u> (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</p> <p>Article L3121-16 - Code du travail</p>	<p><u>L'accord du 03/05/1999</u> (art.3.2) prévoit une pause de 20 minutes obligatoire si la durée du travail est > à 6 h continues</p>
<p>Repos hebdomadaire</p> <p>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 d'un droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24h consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 consécutives (soit 35h minimum par semaine).</p> <p><u>L'accord du 03/05/1999</u> (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> <p>➔ 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.</p>

	<p>→ 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> <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>
Travail de nuit	<p><u>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.</u></p> <p>Voir infra, la 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>

FICHE N°2 : HEURES SUPPLEMENTAIRES	
<p>Seuil de déclenchement</p> <p>Art 3121-27 et 28 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>Toute heure accomplie au-delà de cette durée ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.</p>
<p>Contingent d'heures supplémentaires</p> <p>Article L3121-30 et L.3121-33 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 s'il en existe - Elles sont accomplies, <u>au-delà</u> du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après <u>avis</u> du CSE s'il en existe <p>L'employeur n'a plus à informer l'inspecteur du travail 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>Les heures à imputer sur le contingent annuel conventionnel sont celles effectuées au-delà de la 35ème heure ou 1607 heures. En cas de dépassement du contingent, se rapporter aux accords d'entreprises.</p>
<p>Majoration des heures supplémentaires</p>	<p><u>Particularité des caves coopératives et leurs unions pendant les vendanges :</u></p> <p>Pendant la période des vendanges, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h/semaine donnent droit aux majorations suivantes (art. 30 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>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.
<p>Mise en œuvre</p>	<p>Ne pas oublier de respecter les conditions fixées par l'inspecteur du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enregistrement journalier des heures supplémentaires effectuées par chaque salarié et communication, le cas échéant, du relevé détaillé à l'inspecteur du travail s'il le demande; <p>Ne pas omettre de consulter les IRP avant de solliciter la demande de dérogation à la durée maximale de 48 h.</p>

FICHE N°3 : TRAVAIL DE NUIT	
<u>Accord du 16 juillet 2003</u> 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 moins de 18 ans et des cadres dirigeants et cadres autonomes en forfait jours.
Travail de nuit	Il s'agit de tout travail effectué entre 21h et 06h 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, s'il en existe 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 : • 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.
Durée du travail de nuit	Durée maximale quotidienne : 8 h. <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 h. 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>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</p>
Protection des travailleurs de nuit	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.
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Volonté des signataires de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
Formation professionnelle	Bénéfice des actions comprises dans le plan de formation aux travailleurs de nuit.

**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 salariés.
Seuil au-delà duquel s'imputent les heures supplémentaires : au-delà de la 35^e heure

Majoration pour les heures supplémentaires /Vendanges

Pour toutes les entreprises :

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

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.

Contrepartie obligatoire sous forme de repos

L3121-30 code du travail

Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h ([R.713-11](#) à [R.713-14 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 ou individuelle accordée par l'Unité Territoriale de 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 48h). Ce repos est à prendre dans le délai prescrit.

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 607h) ([article 30 de la convention collective](#)).

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](#)).

En cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires, il convient de se rapporter aux accords d'entreprises relatifs à l'aménagement du temps de travail.

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

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.713-11 à R.713-14 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 ou individuelle donnée par l'Unité Territoriale de 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 (par exemple 25% au-delà de 48 h). Ce repos est à prendre dans le délai prescrit.

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 46^{ème} 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.

En cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires, il convient de se rapporter aux accords d'entreprises relatifs à l'aménagement du temps de travail.

Majoration pour les heures supplémentaires

A partir de la 46^{ème} 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 45^{ème} donnent lieu aux majorations ci-après :

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

La majoration de 60% pour HS au-delà de la 60^{ème} 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.

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 46^{ème} h.

Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h ([R.713-11 à R.713-14 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 ou individuelle donnée par l'Unité Territoriale de 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 (par exemple 25% au-delà de 48 h). Ce repos est à prendre dans le délai prescrit.



Modèle demande de dérogation individuelle

**Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail
et suspension du repos hebdomadaire**

Sur papier à en-tête de la coopérative

Destinataire :

Unité Territoriale du
(département) DREETS

Objet : Demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail

Monsieur le Chef de l'Unité Territoriale,

1/ Pendant les vendanges, la cave coopérative connaît une période d'intense activité afin de mener à bonne fin, dans l'intérêt de l'ensemble des viticulteurs adhérents, les travaux de réception, de traitement et de logement de la récolte. Nous insistons sur le fait qu'il s'agit d'une période où les travaux ne peuvent être différés car ils concernent des produits susceptibles d'altération très rapide. La vinification exige par ailleurs la mise en œuvre de technologies sophistiquées qui nécessitent l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de 48 h hebdomadaire pour certains personnels en raison de la qualification exigée. Les conditions climatiques, la progression de la maturité des raisins et les modes de récolte (manuelle et/ou machine à vendanger) sont également à prendre en compte.

Dans ces conditions, et conformément d'une part, à la réglementation en vigueur sur la durée du travail (article L.713-13 C.rur.) et sur la base, d'autre part, de l'article 30 de la convention collective, la Fédération des Caves Coopératives Bourgogne-Jura (FCCBJ) a sollicité et obtenu une dérogation collective pour la période des vendanges.

Pendant cette période, la durée maximale hebdomadaire pourra atteindreheures pendantsemaines.

Sont concernés par cette dérogation, les salariés permanents et saisonniers affectés aux postes de travail suivant : *(préciser le nombre de salariés concernés ainsi que les emplois qui nécessitent une qualification élevée)*

2 - Par ailleurs, et avant même le commencement des travaux, nous considérons que la réception et le logement de la nouvelle récolte constituent des travaux dont l'exécution ne peut être différée. Dans ces conditions, nous vous avisons que nous nous trouvons dans la nécessité de suspendre le repos hebdomadaire pendant la période des vendanges. Conformément à l'article L. 714-1 du code rural, les salariés concernés bénéficieront au moment choisi, d'un commun accord avec nous-mêmes, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

En vous remerciant de votre réponse dans les meilleurs délais, nous vous prions de croire, Monsieur le Chef de l'Unité Territoriale, à l'assurance de notre considération.

AVIS DES REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL - (1) -

Instance	Avis	Nom	Signature
Comité social et économique			

(1) - Indiquer « néant » s'il n'y a aucune IRP.



Modèle de contrat saisonnier

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Saisonnier des vendanges

Entre les soussignés

Raison sociale de l'employeur :
dont le siège est à :
représenté par M ou Mme : agissant en qualité de
d'une part,

et M ou Mme :demeurant à
de nationalité
N° de Sécurité sociale
dénommé ci-après le saisonnier.
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Engagement

L'employeur engage par les présentes à compter du le saisonnier qui accepte en qualité de..... emploi correspondant à la classification suivante :
Catégorie :Niveau (le cas échéant) :.....Echelon :.....Poste :.....

Durée

Le saisonnier est embauché (e) à compter dupour une durée minimale dejour(s)
ou semaine(s)

Le contrat de travail du saisonnier s'inscrit dans le cadre de la saison des vendanges. Il correspond, pendant cette période, aux divers travaux que nécessitent au sein de la coopérative, tant au niveau des chais que des bureaux, la réception des raisins et des moûts, la vinification, le pressurage, le logement de la récolte, le traitement des marcs, l'enregistrement et la répartition des apports de la récolte.

Le ou les premier(s) jour(s) d'exécution du contrat de travail constitue(nt) une période d'essai au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

Rémunération

A titre de rémunération, le saisonnier recevra un salaire brut déterminé :

- soit en fonction du nombre d'heures effectué dans la semaine sur la base de la durée légale du travail, majoré le cas échéant des heures supplémentaires effectuées, multiplié par le taux horaire de son coefficient hiérarchique.
- soit sur la base d'un forfait journalier à raison de€/jour pour heures de travail.
- sur tout autre mode de calcul du salaire, par exemple aux pièces ou au rendement, à raison de

Le saisonnier bénéficiera en sus des avantages en nature suivants : vin, repas, logement à raison de (à préciser)

Horaire



L'horaire de travail du saisonnier est l'horaire en vigueur dans la coopérative pendant la durée des vendanges.

Congés payés

Le saisonnier aura droit à des congés payés selon les dispositions légales et conventionnelles. S'il n'a pu prendre effectivement ses congés payés, le saisonnier bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat égale au 10^{ème} de sa rémunération totale brute.

Collectes de données personnelles :

Dans le cadre de l'application du présent contrat, la SCA de.....sera amenée à collecter et traiter des informations personnelles du salarié. Le salarié est invité à lire attentivement la notice jointe en annexe du présent contrat relatif au RGPD et ses implications en matière de traitement de données.

Conditions d'exécution du contrat

Le saisonnier bénéficiera du statut collectif applicable dans l'entreprise au personnel de sa catégorie tel qu'il résulte de la convention collective nationale de travail des caves coopératives et de leurs unions du 22 Avril 1986.

Le saisonnier bénéficiera des lois sociales applicables en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que celles en matière de Sécurité Sociale et de régime de prévoyance et de retraite complémentaire. A ce sujet, l'employeur est affilié à :

CCPMA Prévoyance, AGRR (1) adresse

Autre régime : (à préciser)

Le saisonnier sera astreint au respect des prescriptions du règlement intérieur et des règles et consignes de sécurité.

Avant la prise de son poste, le saisonnier recevra une formation adéquate en relation avec le poste occupé. Pendant cette formation, il sera mis au courant des risques et dangers encourus. Les consignes de sécurité à respecter lui seront indiquées.

Le saisonnier reconnaît avoir reçu cette formation.

Fait en double exemplaire,

Ale.....

Le Saisonnier

L'employeur

(Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »).



Modèle de contrat vendanges

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Saisonnier des vendanges

Contrat « vendanges » – Salarié en congés payés

(art. L.1242-2 et svt. du Code du travail/art. L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime)

Entre les soussignés

Raison sociale de l'employeur :
dont le siège est à :
représenté par M ou Mme : agissant en qualité de
d'une part,

et M ou Mme :demeurant à
de nationalité
N° de Sécurité sociale
dénommé ci-après le saisonnier.
d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Engagement

L'employeur engage par les présentes à compter du le saisonnier qui accepte en qualité de
....., emploi correspondant à la classification suivante :
Catégorie :Niveau (le cas échéant) :Echelon :Poste :

Le saisonnier reconnaît être en congés payés pendant la durée du présent contrat. Il délivre à l'employeur une attestation sur l'honneur faisant part de l'accord de son employeur habituel quant à la date de ses congés.

Durée

Le saisonnier est embauché (e) à compter du pour une durée minimale de..... jour(s) ou semaine(s) et une durée maximale d'un mois.

Le contrat de travail du saisonnier s'inscrit dans le cadre de la saison des vendanges. Il correspond, pendant cette période, aux divers travaux de chais que nécessitent au sein de la coopérative la réception des raisins et des moûts, l'enregistrement des apports aux quais de réception, la vinification, le pressurage, le logement de la récolte et le traitement des marcs.

Le ou les premier(s) jour(s) d'exécution du contrat de travail constitue(nt) une période d'essai au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

Rémunération

A titre de rémunération, le saisonnier recevra un salaire brut déterminé :

- soit en fonction du nombre d'heures effectué dans la semaine sur la base de la durée légale du travail, majoré le cas échéant des heures supplémentaires effectuées, multiplié par le taux horaire de son coefficient hiérarchique.



- soit sur la base d'un forfait journalier à raison de€/jour pour heures de travail.
- sur tout autre mode de calcul du salaire, par exemple aux pièces ou au rendement, à raison de

Le saisonnier bénéficiera en sus des avantages en nature suivants : vin, repas, logement à raison de (à préciser)

Horaire

L'horaire de travail du saisonnier est l'horaire en vigueur dans la coopérative pendant la durée des vendanges.

Congés payés

Le saisonnier aura droit à des congés payés selon les dispositions légales et conventionnelles. S'il n'a pu prendre effectivement ses congés payés, le saisonnier bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat égale au 10ème de sa rémunération totale brute.

Collectes de données personnelles :

Dans le cadre de l'application du présent contrat, la SCA de.....sera amenée à collecter et traiter des informations personnelles du salarié. Le salarié est invité à lire attentivement la notice jointe en annexe du présent contrat relatif au RGPD et ses implications en matière de traitement de données.

Conditions d'exécution du contrat

Le saisonnier bénéficiera du statut collectif applicable dans l'entreprise au personnel de sa catégorie tel qu'il résulte de la convention collective nationale de travail des caves coopératives et de leurs unions du 22 Avril 1986.

Le saisonnier bénéficiera des lois sociales applicables en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que celles en matière de Sécurité Sociale et de régime de prévoyance et de retraite complémentaire. A ce sujet, l'employeur est affilié à :

CCPMA Prévoyance, AG2R (1) adresse

Autre régime : (à préciser)

Le saisonnier sera astreint au respect des prescriptions du règlement intérieur et des règles et consignes de sécurité.

Avant la prise de son poste, le saisonnier recevra une formation adéquate en relation avec le poste occupé. Pendant cette formation, il sera mis au courant des risques et dangers encourus. Les consignes de sécurité à respecter lui seront indiquées.

Le saisonnier reconnaît avoir reçu cette formation.

Fait en double exemplaire,

Ale.....

Le Saisonnier

L'Employeur

(Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »).



CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
SAISONNIER A TERME PRECIS
VENDANGES ET VINIFICATION

Entre les soussignés :

La Cave Coopérative de dont le siège est à représentée
par M ou Mme agissant en qualité de

NAF :

N°MSA

Ci-après dénommée la société d'une part,

Et Monsieur (Madame).....

Né(e) le à de nationalité

Demeurant à

Immatriculé(e) à la Mutualité Sociale Agricole sous le n°

d'autre part.

Préambule

Le contrat de travail saisonnier s'inscrit dans le cadre de la saison des vendanges. Il correspond, pendant cette période, aux divers travaux de préparation du chai et du matériel en vue des apports de vendanges ; ainsi qu'aux travaux que nécessitent au sein de la coopérative, tant au niveau des chais que des bureaux, la réception des raisins et des moûts, la vinification, le pressurage, le logement de la récolte, le traitement des marcs, l'enregistrement et la répartition des apports de la récolte.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - Attribution et emploi :

Monsieur (Madame) est engagé(e) par le présent contrat au service de la cave coopérative de au poste en qualité de (préciser la classification), à compter du pour une durée de jour(s) ou semaine(s) (1).

Fonctions du poste : (à lister de façon précise)

-
-
-



ARTICLE 2 - Période d'essai :

Le présent contrat deviendra définitif à compter d'une période d'essai de

Celle-ci a été calculée comme suit :

Un jour de période d'essai multiplié par le nombre de semaines prévues au présent contrat, et ce, dans la limite de 15 jours pour tout contrat de moins de 6 mois.

Pour tout contrat de plus de 6 mois, la période d'essai est fixée à 1 mois.

Si la période d'essai de Monsieur ou Madame n'était pas jugée satisfaisante et conformément aux nouvelles dispositions légales, la société pourra mettre fin à la période d'essai de Monsieur ou Madame en respectant les délais de prévenance suivants :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence

Aussi, si la rupture de la période d'essai était à l'initiative de Monsieur ou Madame ; il/elle devra respecter un préavis de 48 heures. Celui-ci sera ramené à 24 heures si son ancienneté au sein de l'entreprise est inférieure à 8 jours.

ARTICLE 3 – Formation

Avant la prise de poste le saisonnier recevra une formation adéquate en relation avec le poste occupé. Pendant cette formation, il sera informé des risques et dangers courus. Les consignes de sécurité à respecter lui seront indiquées.

Le saisonnier s'engage à suivre cette formation conformément aux dispositions conventionnelles (1).

Ou le saisonnier reconnaît avoir reçu cette formation (1).

ARTICLE 4 - Lieu de travail :

Le saisonnier exercera ses fonctions dans l'établissement actuellement situé

ARTICLE 5 - Rémunération :

A titre de rémunération le saisonnier recevra un salaire brut déterminé en fonction du nombre d'heures effectuée, majoré le cas échéant des heures supplémentaires effectuées, multiplié par le taux horaire correspondant à sa classification, soit € de l'heure.

Le saisonnier bénéficiera en sus des avantages en nature suivants : vins, repas, logement à raison de (à préciser et à chiffrer)

(1) *Rayer la mention inutile*



ARTICLE 6- Durée et condition de travail :

L'horaire de travail du saisonnier est l'horaire en vigueur dans la coopérative pendant la durée des vendanges.

Le saisonnier aura droit à des congés payés selon les dispositions légales et conventionnelles. S'il n'a pas pu prendre effectivement ses congés payés, le saisonnier bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat égale au 10ème de sa rémunération totale brute

Le saisonnier bénéficiera du statut applicable dans l'entreprise au personnel de sa catégorie tel qu'il résulte de la convention collective des caves coopératives et leurs unions du 22 Avril 1986.

Le saisonnier bénéficiera des lois sociales applicables en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que celles en matière de Sécurité Sociale.

A ce sujet, l'employeur est affilié à la MSA du

Le saisonnier sera astreint au respect des prescriptions du règlement intérieur et des règles et consignes de sécurité.

ARTICLE 7 – Collectes de données personnelles :

Dans le cadre de l'application du présent contrat, la SCA de.....sera amenée à collecter et traiter des informations personnelles du salarié. Le salarié est invité à lire attentivement la notice jointe en annexe du présent contrat relatif au RGPD et ses implications en matière de traitement de données.

ARTICLE 8 - Affiliation aux caisses de retraite complémentaire et de prévoyance

La cave coopérative de..... remplit ses obligations de cotisation en matière de(précise le nom et l'adresse de l'organisme)

- Retraite complémentaire auprès de
- Prévoyance auprès de

ARTICLE 9 - Fin du contrat :

A l'issue de la période de pour laquelle il est conclu, le présent contrat prendra fin de plein droit et sans formalité.

Fait en deux exemplaires, le, à

L'employeur

Le salarié

(faire précéder de la mention lu et approuvé)



CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
SAISONNIER A TERME IMPRECIS
VENDANGES ET VINIFICATION

Entre les soussignés :

La Cave Coopérative de dont le siège est àreprésentée
par M ou Mme agissant en qualité de

NAF :
N°MSA

Ci-après dénommée la société d'une part,

Et Monsieur (Madame).....
Né(e) le à de nationalité
Demeurant à
Immatriculé(e) à la Mutualité Sociale Agricole sous le n°
d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Le contrat de travail saisonnier s'inscrit dans le cadre de la saison des vendanges. Il correspond, pendant cette période, aux divers travaux de préparation du chai et du matériel en vue des apports de vendanges ; ainsi qu'aux travaux que nécessitent au sein de la coopérative, tant au niveau des chais que des bureaux, la réception des raisins et des moûts, la vinification, le pressurage, le logement de la récolte, le traitement des marcs, l'enregistrement et la répartition des apports de la récolte.

ARTICLE 1 – Missions et emploi :

Monsieur (Madame) est engagé(e) par le présent contrat au service de la cave coopérative de au poste en qualité de.....
(préciser la classification), à compter du pour une durée minimale de jour(s) semaine(s).

Fonctions du poste : (à lister de façon précise)

-
-
-
-



Toutefois, il est à souligner que cette liste n'est pas exhaustive, et que d'autres missions pourront être confiées à Monsieur (Madame).....

Monsieur (Madame) devra consacrer tout son temps et ses soins les plus diligents à l'accomplissement de sa mission.

Ces fonctions ont, par nature, un caractère évolutif tenant d'une part aux impératifs d'adaptation de l'entreprise et à ses besoins.

ARTICLE 2 – Formation

Avant la prise de poste le saisonnier recevra une formation adéquate en relation avec le poste occupé. Pendant cette formation, il sera informé des risques et dangers courus. Les consignes de sécurité à respecter lui seront indiquées.

Monsieur (Madame) ... s'engage à suivre cette formation conformément aux dispositions conventionnelles.

ARTICLE 3 - Période d'essai :

Le présent contrat deviendra définitif à compter d'une période d'essai de jours. Celle-ci a été calculée comme suit :

- Un jour de période d'essai multiplié par le nombre de semaines correspondant la période minimale garantie, et ce, dans la limite de 15 jours pour tout contrat de moins de 6 mois.

Pour tout contrat de plus de 6 mois, la période d'essai est fixée à 1 mois.

Si la période d'essai de Monsieur (Madame) n'était pas jugée satisfaisante et conformément aux nouvelles dispositions légales, la société pourra mettre fin à la période d'essai de Monsieur (Madame) en respectant les délais de prévenance suivants :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence

Aussi, si la rupture de la période d'essai était à l'initiative de Monsieur (Madame)....., il/elle devra respecter un préavis de 48 heures. Celui-ci sera ramené à 24 heures si son ancienneté au sein de l'entreprise est inférieure à 8 jours.

ARTICLE 4 - Lieu de travail :

Le saisonnier exercera ses fonctions dans l'établissement actuellement situé

Toutefois, la Société se réserve le droit de demander à Monsieur (Madame)..... d'effectuer des déplacements temporaires n'entraînant pas de changement de résidence.

Monsieur (Madame) sera remboursé de ses frais professionnels selon les dispositions conventionnelles.



ARTICLE 5 - Rémunération :

A titre de rémunération le saisonnier recevra un salaire brut déterminé en fonction du nombre d'heures effectuée, majoré le cas échéant des heures supplémentaires effectuées, multiplié par le taux horaire correspondant à sa classification, soit € de l'heure.

Le saisonnier bénéficiera en sus des avantages en nature suivants : vins, repas, logement à raison de (à préciser et à chiffrer).

ARTICLE 6 - Durée et conditions de travail :

L'horaire de travail du saisonnier est l'horaire en vigueur dans la coopérative pendant la durée des vendanges.

Le saisonnier aura droit à des congés payés selon les dispositions légales et conventionnelles. S'il n'a pas pu prendre effectivement ses congés payés, le saisonnier bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat égale au 10ème de sa rémunération totale brute.

Le saisonnier bénéficiera du statut applicable dans l'entreprise au personnel de sa catégorie tel qu'il résulte de la convention collective des caves coopératives et leurs unions du 22 Avril 1986.

Le saisonnier bénéficiera des lois sociales applicables en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée ainsi que celles en matière de Sécurité Sociale.

A ce sujet, l'employeur est affilié à la MSA du

Le saisonnier sera astreint au respect des prescriptions du règlement intérieur et des règles et consignes de sécurité.

ARTICLE 7 – Collectes de données personnelles :

Dans le cadre de l'application du présent contrat, la SCA de.....sera amenée à collecter et traiter des informations personnelles du salarié. Le salarié est invité à lire attentivement la notice jointe en annexe du présent contrat relatif au RGPD et ses implications en matière de traitement de données.

ARTICLE 8 - Affiliation aux caisses de retraite complémentaire et de prévoyance

La cave coopérative de..... remplit ses obligations de cotisation en matière de(précise le nom et l'adresse de l'organisme)

- Retraite complémentaire auprès de
- Prévoyance auprès de

ARTICLE 9 - Fin du contrat :

A l'issue de la période de pour laquelle il est conclu, le présent contrat prendra fin de plein droit et sans formalité.

Fait en deux exemplaires, le, à

L'employeur

Le salarié

(faire précéder de la mention lu et approuvé)



**AVENANT DE RENOUVELLEMENT AU CDD SAISONNIER
DES VENDANGES VINIFICATION**

Entre les soussignés :

La Cave Coopérative de dont le siège est àreprésentée
par M ou Mme agissant en qualité de,

NAF :
N°MSA

Ci-après dénommée la société d'une part,

Et Monsieur (Madame).....
Né(e) le à de nationalité
Demeurant à
Immatriculé(e) à la Mutualité Sociale Agricole sous le n°
d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Renouvellement :

Monsieur / Madame a été engagé(e) par la société dans le
cadre d'un contrat à durée déterminée saisonnier vendanges et vinification à compter du

L'activité saisonnière des travaux de vendanges et de vinification persistant au- delà de l'échéance
initialement prévue, le contrat qui prendra fin le est renouvelé pour une durée de
semaines ou mois et s'achèvera le inclus.

Conditions :

Si le salarié occupe les mêmes fonctions

Durant la période de renouvellement les conditions d'exécution du contrat demeureront identiques
à celles initialement prévues.

Rappel des fonctions :

-
-
-

ou,

Si le salarié est occupé à un poste différent

Au cours du renouvellement de la période de travail, Monsieur ou Madame sera employé au
poste de, emploi relevant de la classification



LA COOPÉRATION AGRICOLE
VIGNERONS COOPÉRATEURS



Les fonctions de Monsieur ou Madame..... sont les suivantes, sans que cette liste soit exhaustive :

-
-
-

La rémunération sera calculée à partir du taux horaire correspondant à la classification, soit€ de l'heure.

L'ensemble des autres conditions d'exécution du contrat demeurera identique à celles initialement prévues.

Fait en deux exemplaires, le, à

L'employeur

Le salarié

(faire précéder de la mention lu et approuvé)



**Avenant complément d'heures
Passage à temps complet
Pour la période des vendanges**

Entre les soussignés :

La Cave Coopérative de dont le siège est à représentée
par M ou Mme agissant en qualité de,

NAF :
N°MSA

Ci-après dénommée la société d'une part,

Et Monsieur (Madame).....
Né(e) le à de nationalité
Demeurant à
Immatriculé(e) à la Mutualité Sociale Agricole sous le n°
d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Comme l'autorise l'accord étendu du 18 juin 2014 relatif au travail à temps partiel, il est demandé à
Monsieur / Madame d'augmenter son temps de travail.

Cet avenant complément d'heures est motivé par les vendanges. Les vendanges correspondent en effet à une
période d'activité intense, elles doivent être effectuées dans des délais impératifs pour assurer la qualité du
raisin.

Le présent avenant est conclu à compter du et jusqu'au inclus.

Monsieur / Madame effectuera dans le cadre de cet avenant complément d'heures, 35 heures
de travail réparties sur la/chaque semaine civile prévue(s) au présent contrat.

Le salaire brut de base de Monsieur / Madame pour la période couvrant le présent
complément d'heures sera égale au nombre d'heures prévues au présent avenant multiplié par le taux horaire
de Monsieur / Madamesoit €/h.

Les heures de travail excédant 35 heures donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles pour
heures supplémentaires, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 18 juin 2014.

Les autres dispositions restent régies par le contrat à temps partiel de Monsieur / Madame

Le présent avenant est établi en deux exemplaires dont un pour chacune des parties signataires.

Fait en deux exemplaires, le, à

L'employeur

Le salarié

(faire précéder de la mention lu et approuvé)



Modèle de notice RGPD

LE RGPD : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le règlement général sur la protection des données a pour objectif de renforcer la protection de vos données personnelles. En cas de non-respect de cette protection, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL.

QU'EST-CE QU'UNE DONNÉE PERSONNELLE ?

Une donnée personnelle est une information qui permet de **vous identifier**.

Exemple : votre n° de sécurité sociale, vos coordonnées bancaires pour la paie, votre état civil.

Ces informations sont nécessaires à la gestion et donc au bon fonctionnement de notre entreprise.

QUELS SONT MES DROITS SUR MES DONNÉES DANS LE CADRE DU RGPD ?

Droit d'information : lors de la collecte de données personnelles, certaines informations doivent vous être transmises : la raison pour laquelle vos données sont collectées, leur durée de conservation et les coordonnées du « responsable de traitement » (généralement l'entreprise)

Droit d'accès : vous pouvez demander à consulter les données personnelles vous concernant

Droit de rectification : si vous constatez que des données personnelles sont inexactes ou incomplètes, vous pouvez demander leur rectification

Droit d'opposition : si cela n'entrave pas le bon fonctionnement de notre entreprise, vous pouvez demander que certaines de vos données personnelles ne soient pas collectées ou utilisées.

Droit à la portabilité : vous pouvez demander à récupérer les données personnelles vous concernant et les transmettre à un tiers

Droit à la limitation : le recueil de vos données doit répondre à un motif légitime

Droit à l'oubli : vos données personnelles ne peuvent être conservées au-delà de la durée qui vous aura été indiquée

Droit d'opposition au profilage : certaines données peuvent être destinées à analyser ou prédire des comportements (non pratiqué dans notre entreprise). Vous pouvez refuser que vos données soient utilisées dans ce cadre

QUELS SONT LES DEVOIRS DE MON EMPLOYEUR ?

Votre employeur doit vous permettre d'exercer vos droits sur vos données personnelles. Il doit en consigner l'utilisation qu'il va en faire et la durée de conservation dans un registre.



QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QUE SALARIÉ ?

En tant que salarié, vous avez également des obligations s'agissant des données personnelles des clients, adhérents, fournisseurs et employés de notre entreprise. Les personnes habilitées à traiter des données personnelles sont identifiées dans un registre. Toute personne qui serait amenée à gérer des données personnelles en dehors du cadre défini engage sa propre responsabilité.

INFORMATIONS COLLECTÉES PAR L'ENTREPRISE

Note : en complément de la notice générale d'information sur le RGPD, ce document est à remettre à chaque salarié dans le cadre de l'information sur les données collectées. Il constitue un exemple et doit être adapté en fonction des données collectées par chaque entreprise.

Objectifs poursuivis : Gestion administrative et comptable du personnel, production des bulletins de paie et déclarations sociales et fiscales (DSN)

Bases juridiques du traitement : Arrêté du 30 novembre 2016 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents,

Responsable du traitement : l'entreprise, DGFIP pour le taux d'imposition à appliquer en paye

Personnes concernées : Ensemble des salariés de l'entreprise

Données collectées : Nom de famille, nom d'usage ou marital, prénoms, sexe, date de naissance, commune de naissance, pays de naissance, adresse mail, nationalité, numéro de sécurité sociale, adresse, coordonnées bancaires, diplômes, emploi, qualification, catégorie socioprofessionnelle, éléments de rémunération (base, horaire, heures supplémentaires, d'équivalence, indemnités, primes, rémunération nette fiscale, net versé, avantages en nature, frais professionnels, épargne salariale), durée du travail, (via badgeage/pointage le cas échéant), date d'embauche, nature du contrat de travail, motif de recours si CDD, ancienneté du salarié, lieu de travail, identification des salariés détachés, expatriés ou frontaliers, facteurs d'exposition à la pénibilité, arrêts de travail (motif, durée, fin), date et motif de la reprise, date d'accident de travail ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle, date de fin prévisionnelle du contrat, date de la fin ou du transfert du contrat de travail, motif de la rupture du contrat, motif et période de suspension du contrat de travail, taux d'imposition (prélèvement à la source)

Durées de conservation des données : durée du contrat + 5 ans

Destinataire des données :

⇒ Réalisation des payes : service administratif, service paye, prestataire paye

⇒ DSN : MSA, ACOSS, DGFIP, INSEE, DARES, AGIRC-ARRCO, CARSAT, Pôle emploi, organisme de prévoyance

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....