



TAILLE DE LA VIGNE

Campagne 2010 - 2011

Fiche n° 6

Conditions d'emploi des tailleurs de vigne

Notice Inspection du travail (section agricole)

DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

Les employeurs doivent déclarer tous leurs salariés préalablement à l'embauche. Cette déclaration est faite auprès de la MSA à l'aide du formulaire « Déclaration Unique d'Embauche » (D.U.E.) ou en utilisant les formulaires « Titre Emploi Simplifié Agricole » (T.E.S.A.).

En utilisant le **T.E.S.A** (carnets à souches diffusés par la caisse de MSA), les employeurs satisfont à 6 formalités au moment de l'embauche et à 3 formalités à la fin du contrat de travail.

Est considérée comme salarié de l'entreprise toute personne qui n'est ni parent de l'exploitant au 1° degré (conjoint, frère/sœur, père/mère, fils/fille) **ni agriculteur intervenant dans le cadre de l'entraide.**

Peut être considérée comme salariée toute personne travaillant dans l'entreprise sous couvert de bénévolat ou de stage.

L'emploi d'une personne sans déclaration préalable à l'embauche, même pour quelques heures, constitue le délit de travail dissimulé (art. L.8221-3 et L.8221-5 du code du travail).

REGISTRE D'ENTREE ET DE SORTIE DU PERSONNEL

Les mentions obligatoires, notamment les dates d'entrée et de sortie, concernant le personnel saisonnier doivent figurer dans le registre du personnel. Lorsque l'employeur utilise le Titre Emploi Simplifié Agricole, le volet employeur est inséré dans ce registre.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; dans le cas inverse, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Sur le contrat, qui doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, figurent :

- la définition précise de son objet : la taille de la vigne,
- la date de fin de contrat (ou la durée minimale du contrat, si celui-ci est conclu pour la durée de la saison, qui ne peut être connue précisément),
- le cas échéant, la durée de la période d'essai (au maximum un jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines pour un contrat inférieur ou égal à 6 mois),
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la désignation du poste de travail et le coefficient conventionnel,
- le montant de la rémunération convenue et, le cas échéant, la nature des accessoires de salaires,
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Le CDD ne peut être rompu que dans les cas suivants :

- accord des parties,
- faute grave ou force majeure,
- démission du salarié pour occuper un autre emploi en CDI.

CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective du 15 avril 2003 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique est disponible auprès de la section agricole de l'Inspection du Travail ou sur le site www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr, à la rubrique « négociation collective en agriculture ».

SALAIRE

Pour la campagne 2009-2010, en application de l'article 7.02 de la convention collective, la rémunération des tailleurs de vigne est

fixée comme suit :

Pour la taille :

- Rémunération à l'heure :
coefficient 210 8,89 €
- Rémunération à la tâche :

Sur la base d'un rendement de 500 ceps taillés durant une journée de 8 heures, le salaire à la tâche est de 0,156 euros par cep (0,142 € + 10 % congés payés).

La taille servant de référence pour la définition de ce salaire est la taille Guyot avec long bois.

Pour la pré-taille ou déracage :

- Rémunération à l'heure :
coefficient 120 8,86 €
- Rémunération à la tâche :

Le salaire dû pour la pré-taille est égal aux 3/10^e du salaire dû pour la taille. Pour la campagne 2010-2011, il est fixé à 0,047 euros par cep (0,043 € + 10 % congés payés).

Le SMIC ou le salaire minimum conventionnel est applicable quel que soit le mode de rémunération adopté.

AVANTAGES EN NATURE

1) Nourriture 4,35 € par repas

2) Logement :

Pour obtenir le barème d'évaluation de l'avantage « logement », consultez le site Internet « www.msa44-85.fr » (rubrique Employeurs > Vos cotisations > Avantages en nature, frais professionnels).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Décompte par semaine :

- de la 36^e à la 43^e heure majoration de 25 %
 - au-delà majoration de 50 %
- Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 %.

RELEVÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Sauf pour les salariés payés à la tâche et dont la présence ne peut être contrôlée, les employeurs doivent :

- soit employer les salariés selon un horaire de travail préétabli, affiché et adressé à l'Inspection du travail (section agricole).
- soit enregistrer quotidiennement les heures de travail effectuées par chaque salarié et lui remettre avec sa paye un document récapitulatif des heures de travail.

DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

La durée maximale s'établit à :

- 10 heures par jour (8 h pour les moins de 18 ans)
- 48 heures par semaine (35 h pour les moins de 18 ans).
- Le repos quotidien est de 11 heures au minimum.
- Le repos hebdomadaire est de 35 heures (2 jours consécutifs pour les moins de 18 ans).

CONDITIONS D'ACCUEIL

Les salariés doivent bénéficier de WC, de lavabos et de vestiaires ainsi que d'un local permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène. De l'eau potable doit être mise à disposition.

Pour toutes précisions complémentaires, vous pouvez vous adresser :

Pour ce qui concerne le droit du travail, à la DIRECCTE UT LA - Section Agricole : Tour Bretagne - Place Bretagne - 44047 Nantes Cedex 1 ((02.40.12.34.30 - fax 02.40.12.35.06 - mail : sectionagricole.dd-44@direccte.gouv.fr)

Pour ce qui concerne vos déclarations et vos appels de cotisations, à la MSA Loire-Atlantique - Vendée : Site de Loire-Atlantique - 2 impasse de l'Espéranto - Saint Herblain 44957 Nantes Cedex 9 ((02.40.41.30.16 ou 02.40.41.39.74)