



TAILLE DE LA VIGNE

Campagne 2018 - 2019

Fiche n° 5

Conditions d'emploi des tailleurs de vigne
Notice DIRECCTE - Unités Départementales 44 & 85 - Sections Agricoles

DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

Les employeurs doivent déclarer tous leurs salariés avant l'embauche, en utilisant la Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) ou le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA).

La date et l'heure de transmission de la déclaration doivent apparaître. Il est fortement conseillé d'établir la déclaration en ligne ou de déposer le fichier via l'espace privé sur le site de la MSA « www.msa44-85.fr ».

Toute personne qui n'est pas parente de l'employeur au 1° degré (conjoint, frère/sœur, père/mère, fils/fille) est considérée comme salariée de l'entreprise (une personne parente de l'employeur au 1er degré peut être salariée ou, si le statut juridique de l'employeur le permet c'est-à-dire uniquement pour les exploitants en nom propre ou pour les GAEC - aider dans le cadre de l'entraide familiale).

L'emploi d'une personne sans déclaration préalable, même pour quelques heures, constitue le délit de travail dissimulé (articles L 8221-1 à L 8221-2 et L 8221-3 à L 8221-5 du code du travail).

UTILISATION DE LA DPAE OU DU TESA

La déclaration d'embauche par DPAE ou TESA doit être transmise à la MSA préalablement à l'embauche.

Le TESA permet de satisfaire aux obligations suivantes :

- déclaration préalable à l'embauche, sous réserve que le TESA soit transmis à la Caisse de MSA préalablement à l'embauche,
- inscription sur le registre unique du personnel,
- rédaction du contrat de travail,
- demande de réduction des taux de cotisations sociales,
- information du service de médecine du travail,
- immatriculation du salarié,
- remise du bulletin de paie,
- remise d'une attestation ASSEDIC,
- déclaration trimestrielle de main-d'œuvre.

Le TESA ne peut être utilisé que pour les contrats dont la durée n'excède pas trois mois.

NB - Tout employeur ayant acquitté plus de 20 000 € de cotisations, contributions et taxes en 2015 et/ou ayant effectué plus de 50 déclarations d'embauches en 2015 est tenu, de par la loi, de transmettre ses déclarations sociales ainsi que le paiement de ses cotisations et contributions exclusivement par voie dématérialisée.

CONVENTION COLLECTIVE

Les conventions collectives concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique (convention collective du 15/04/2003) et de Vendée (convention collective du 21/12/1982) sont disponibles auprès de la section agricole de l'Inspection du Travail (Unités Départementales 44 et 85) ou sur le site www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/-Pays-de-la-Loire-.html, à la rubrique « Négociation Collective en agriculture ».

SALAIRE

■ En Loire-Atlantique

Pour la campagne 2018-2019, 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 **9,88 €***

- 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 **0,18 euros** par cep (**0,16 € + 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 **9,88€**

- Rémunération à la tâche :
Le salaire dû pour la pré-taille est égal aux 3/10^{èmes} du salaire dû pour la taille. Pour la campagne 2018-2019, il est fixé à **0,05 euros** par cep (y compris les 10% de congés payés).

Le SMIC ou le salaire minimum conventionnel est applicable quel que soit le mode de rémunération adopté, aussi bien en taille qu'en pré-taille.

■ En Vendée

Quel que soit le type de taille :

- Salaire horaire **9,88 € ***

TRAVAILLEURS ETRANGERS

Les travailleurs étrangers non ressortissants de l'Union Européenne sont soumis à des conditions restrictives d'accès à l'emploi : ils doivent posséder un titre de travail. Ce titre de travail doit être annexé au Registre du personnel.

* **SMIC au 01/01/2018 = 9,88 €/h.** (sous réserve d'extension des avenants salaires ou de revalorisations légales ou conventionnelles postérieures à l'édition de la présente notice).

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 et à temps plein.

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,
- inaptitude constatée par le médecin du travail

AVANTAGES EN NATURE

1) <i>Nourriture</i>	Loire-Atlantique	Vendée
par repas	4,80 € *	4,88 €

2) *Logement*

Pour obtenir le barème d'évaluation de cet avantage « Logement », consultez le site Internet « www.msa44-85.fr », à la rubrique Employeurs / Cotisations et paiement / Cotisations sur salaires / Les avantages en nature, frais professionnels.

* Arrêté du 17/06/2003

Pour toutes précisions complémentaires, vous pouvez vous adresser :

DROIT DU TRAVAIL

DIRECCTE - UD44 - UC4 - Sections 4-9, 4-10 et 4-11

Tour Bretagne - Place Bretagne 44047 Nantes Cedex 1

Service renseignements : 0 825 032 282 (n° indigo) / Travail Info Services : 0 821 347 347 (0,12 € TTC/min.)

En cas de grave accident du travail, en plus de l'envoi des déclarations obligatoires : Tél. 02.40.12.35.66 ou Fax 02.40.12.34.20 - Email : paysdl-ut44.uc4@direccte.gouv.fr

DIRECCTE - UD 85 - UC2 - Sections 9 et 10

Rue du 93ème Régiment d'Infanterie - Bâtiment A - Entrée N° 2 - Cité Administrative Travot - BP 789 85020 La Roche sur Yon Cedex

Tél. 02.51.45.21.19 ou 02.51.45.21.13 - Fax 02.51.37.88.51 - Email : paysdl-ut85.uc2@direccte.gouv.fr

DECLARATIONS ET APPELS DE COTISATIONS

MSA Loire-Atlantique - Vendée : Site de Loire-Atlantique

2 impasse de l'Espéranto - Saint Herblain 44957 Nantes Cedex 9

Tél. 02.40.41.30.16 - Fax 02.40.41.39.89 - Email : vendanges@msa44-85.msa.fr

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

(Articles L. 713-20 et R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime)

Les employeurs doivent pouvoir justifier de la durée du travail de leurs salariés, et du respect du salaire minimum à leur égard, **y compris pour les salariés rémunérés à la tâche.**

A cet effet, les employeurs peuvent :

- soit employer les salariés selon un horaire de travail préétabli, affiché dans l'entreprise et adressé à la Section Agricole d'Inspection du Travail ;
- soit enregistrer ou faire enregistrer quotidiennement les heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce registre horaire doit alors être tenu à la disposition des agents de contrôle, et un document récapitulatif des heures de travail être annexé à chaque bulletin de paye.

DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL ET DUREE MINIMALE DE REPOS

La durée maximale de travail s'établit à :

- 10 heures par jour (8 h pour les moins de 18 ans)
- 48 heures par semaine (35 h pour les jeunes de 15 à 17 ans)
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Le repos minimal est de :

- 11 heures quotidiennement (entre deux journées consécutives)
- 35 heures hebdomadaires (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.