

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PERIODE DES VENDANGES :

I Les étapes préalables à l'embauche :

L'employeur vérifie au préalable l'identité de la personne embauchée et les justificatifs afférents.

A La déclaration unique d'embauche :

- L'employeur qui n'utilise pas le TESA :

Chaque employeur doit remettre au salarié le volet de la déclaration unique d'embauche qui lui est destiné le premier jour de travail.

Ce document doit comporter :

- les coordonnées de l'employeur,
- les coordonnées du salarié,
- la date et l'heure prévisible d'embauche,
- le secteur d'activité,
- l'emploi occupé, la durée du travail hebdomadaire,
- le type du contrat de travail,
- Les conditions de travail prévues à l'embauche.

Ce document doit être conservé par le salarié et doit obligatoirement être présenté lors d'un contrôle par les autorités publiques.

- L'employeur qui utilise le TESA :

Ce document simplifie les formalités au moment de l'embauche et fait office de déclaration unique d'embauche. L'employeur doit ainsi remettre au salarié le volet (volet A) correspondant à la déclaration unique d'embauche avant le premier jour de travail.

B L'établissement du contrat de travail :

- L'employeur qui n'utilise pas le TESA :

L'employeur qui n'utilise pas de TESA, doit établir un contrat de travail de type contrat à durée déterminée pour une activité saisonnière.

Ce contrat doit mentionner :

- Les coordonnées de l'employeur et du salarié,
- La date et l'heure d'embauche,
- Le motif du recours : Contrat saisonnier pour les travaux de vendanges,
- Le poste occupé et le coefficient : coupeur ou porteur,
- La date de fin de contrat prévue ou la durée minimale,
- Le salaire brut et les accessoires du salaire (repas, primes ...),
- L'horaire de travail et l'utilisation d'un document de pointage des horaires annexé au contrat,
- L'indemnité de congé payé égale au moins à 10% de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat,
- L'intitulé de la convention collective applicable (pour l'Alsace : la convention collective des exploitations agricoles de la région Alsace),
- La caisse de mutualité sociale agricole dont l'entreprise relève,
- La date et la signature des deux parties.

- L'employeur qui utilise le TESA :

L'employeur doit remplir les mentions du TESA qui doivent être vérifiées par le salarié avant la signature du contrat de travail:

- La date d'embauche, l'heure d'embauche, la durée de la période d'essai
- Le motif du recours au TESA : contrat saisonnier pour les travaux de vendanges,
- Le salaire brut et les autres éléments de rémunération,
- L'emploi occupé et le coefficient applicable,
- La convention collective applicable,
- La date de fin du contrat prévue ou la durée minimale du contrat (ces mentions doivent obligatoirement être précisées avant la signature du contrat de travail),
- La caisse de retraite complémentaire,
- La date et signature des deux parties.

II L'exécution du contrat de travail :

A La durée du travail :

- La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures par semaine. La durée maximale journalière est fixée à 10 heures par jour.

Durant la période des vendanges, les entreprises viticoles bénéficient d'une dérogation pour la durée maximale hebdomadaire (60 heures par semaine) et journalière (12 heures) pendant les vendanges et uniquement pour cette période.

- Les heures effectuées au delà de la durée légale, sont des heures supplémentaires qui doivent être majorées de la façon suivante :

- De la 36^{ème} à la 43^{ème} heure : 25% ;
- A partir de la 44^{ème} heure : 50%.

- Les heures effectuées doivent être consignées sur un document qui doit être annexé au bulletin de paie à la fin des vendanges. Ce document retrace exactement les heures de travail effectuées chaque jour par le salarié.

- Le salarié a droit à une pause de 20 minutes au bout de 6 heures de travail.

-le temps de travail débute lorsque le salarié est sous la subordination de son employeur . Ainsi, pour le personnel travaillant sur les chantiers extérieurs et transporté par les soins de l'employeur, le temps de trajet aller et retour est rémunéré comme heure normale et considéré comme du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits aux heures supplémentaires.

B les conditions de travail durant les vendanges :

- Les équipements de protection individuelle : l'ensemble de ces équipements sont à fournir par l'employeur (gant, vêtement de pluie, bottes ...).

- L'employeur doit fournir au salarié, de l'eau fraîche en permanence ainsi qu'une boisson de son choix non alcoolisée.

- Les pauses : durant ce temps de pause, le salarié n'est plus sous la subordination de son employeur, il peut vaquer librement à ses occupations. Une pause de 20 minutes est obligatoire au bout de 6 heures de travail.

- L'employeur doit tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité du salarié durant le travail. Le salarié dans une situation de danger peut faire valoir son droit de retrait pour se retirer de la situation dangereuse.

-L'employeur doit aussi tout mettre en œuvre pour lutter contre toutes les formes de harcèlement (sexuel ou moral) dans son entreprise. De plus, ne doit pas se rendre coupable de tous les formes de discrimination.

III La fin de l'exécution du contrat de travail :

A Exécution du contrat de travail de type contrat à durée déterminée :

Quel que soit le contrat utilisé (TESA ou contrat vendange), il ne peut être mis un terme au contrat en cours d'exécution que suite à :

- La rupture amiable du contrat entre les deux parties,
- Une faute du salarié ou de l'employeur,
- Un événement qualifié de force majeure,
- L'embauche en contrat à durée indéterminée.

B le paiement du salaire :

- L'employeur qui n'utilise pas le TESA :

L'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie comportant les mentions obligatoires prévues par le code du travail :

- Nom et adresse du salarié,
- Son coefficient,
- L'intitulé de la convention collective applicable,
- Les heures de travail, normales et supplémentaires,
- Le salaire brut et le taux horaire (taux du SMIC au minimum),
- Congés payés (10%),
- Le nombre de jours travaillés,
- Les cotisations,
- Le salaire net,
- Les avantages en nature repas et logement,
- Le salaire net imposable, et net à payer.

Sur le bulletin de salaire doit figurer l'ensemble des heures de travail effectuées par le salarié, à savoir les heures normales jusqu'à 35 heures, et les heures supplémentaires avec indication de la majoration applicable.

L'employeur doit remettre en annexe du bulletin de paie, un document sur lequel figure la totalité des heures normales et supplémentaires effectuées.

- L'employeur qui utilise le TESA :

Sur le TESA, figure le bulletin de paie à remettre au salarié (volet A). Sur ce document figure en plus des mentions obligatoires prévues par le code du travail, la totalité des heures normales et supplémentaires effectuées par le salarié avec indication de la majoration applicable.

L'employeur doit aussi remettre le document récapitulatif des heures de travail en annexe au volet bulletin de paie du TESA.

IV Affichage obligatoire sur le lieu de travail :

L'employeur doit , sur le lieu de travail, afficher l'adresse et le numéro de téléphone :

- des secours d'urgence (pompiers 18, SAMU15,
- centre anti-poisons 03 88 37 37 37) ,
- de l'inspection du travail compétente (pour le Bas-Rhin section agricole, 6 rue Gustave Adolphe HIRN à Strasbourg
Monsieur GNYLEC Directeur adjoint du travail, pour le Haut-Rhin, section agricole, 21, rue d'Agen à Colmar
Monsieur SCHAAD Thomas Inspecteur du travail),
- du service de médecine du travail en agriculture (Mutualité Sociale Agricole),
- De la convention collective applicable.