

LE CONTRAT VENDANGES

Le **contrat « vendanges »** est un CDD (contrat à durée déterminée) saisonnier de type particulier règlementé par le Code rural et par le Code du travail pour la réalisation des travaux de vendanges (des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges jusqu'aux travaux de rangement inclus) – (Article L718-4 du Code rural)

L'objectif premier ce contrat est de **faciliter le recrutement** de vendangeurs par deux mesures :

a) Contrairement au droit commun, les salariés en congés payés ainsi que les agents publics peuvent conclure un contrat vendange. Il convient néanmoins que ces salariés préviennent leur employeur habituel – (Article L718-6 du Code rural)

b) Exonération partielle de la part salariale des cotisations sociales qui offre donc un salaire net supérieur au droit commun (exonération de 7,50%). Uniquement pour les employeurs qui peuvent bénéficier de l'exonération « TO-DE » (travailleur occasionnel – demandeur emploi).

A. Durée du contrat vendanges

Un employeur peut recruter un salarié par le biais d'un contrat vendanges pour une durée maximale de 1 mois. Toutefois le salarié peut, lui, conclure plusieurs contrats vendanges successifs avec divers employeurs, sans que le cumul des contrats n'excède une durée de 2 mois (Article L718-5 du Code rural).

B. Formalités du contrat vendanges

Toutes les formalités obligatoires relatives au CDD sont applicables au contrat vendanges.

Ces formalités peuvent être accomplies à l'aide du TESA. Dans ce cas il convient de cocher la case « **contrat-vendange** » dans le formulaire et de remplir correctement l'ensemble des rubriques.

Obligation d'un contrat écrit (signé des deux parties) avec des mentions obligatoires (Article L1242-12 du Code du travail).

- Motif de recours (« contrat vendanges »)
- Intitulé du poste de travail (porteur, coupeur) – NB : Les cuisiniers, personnel affectés à des tâches administratives ou à la vinification ne peuvent, *a priori*, pas bénéficier d'un contrat vendange car ces activités ne rentrent pas dans la définition posée par le Code rural.//
- Montant de la rémunération et ses différentes composantes (Se référer au barème vendanges de la Saône et Loire pour connaître les divers taux applicables. Ne pas oublier les 10% de congés payés)
- **Date de fin** (CDD avec terme précis) OU indiquer que le contrat est conclu « pour la durée de vendanges » (CDD à terme imprécis). ATTENTION : dans ce dernier cas il convient obligatoirement d'indiquer une **durée minimale de contrat**. (article L1242-7 du Code du travail et Cass. soc., 6 oct. 2010, n°09-65.346)

Si ces obligations ne sont pas remplies le contrat pourrait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

- Intitulé de la Convention collective (exploitations agricoles de Saône et Loire)
- Durée de la période d'essai éventuelle
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et organisme de prévoyance
- Titre de travail pour les salariés étrangers (voir la fiche « travailleurs étrangers »)

Transmission de ce contrat au salarié dans un délai de 48 heures

Déclaration préalable à l'embauche à adresser à la MSA (Envoi de la partie bleue « volet 0 » du TESA, DUE, Formalités net-entreprises...AVANT le début du travail).