

MODÈLE DE « CONTRAT VENDANGES » CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Avertissement :

- Le présent modèle est fourni à titre indicatif. Les parties demeurent libres d'utiliser un autre modèle.
- Ce modèle est établi pour un contrat de travail à durée déterminée de type particulier « contrat vendanges » conclu directement entre un employeur viticole établi en France et un salarié.
- Ce modèle est conçu pour les travaux de vendanges au sens des articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime (préparatifs des vendanges, cueillette du raisin, portage, rangement et nettoyage du matériel).
- Ce modèle doit être complété et adapté en fonction de chaque situation particulière : identité des parties, convention collective applicable, organisation du travail, rémunération, avantages éventuels, etc. Veillez à tenir compte des éventuelles dispositions plus favorables prévues par les accords collectifs ou usages locaux.
- Ce modèle, fourni à titre indicatif, est susceptible de faire l'objet d'évolutions en fonction des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles. Il appartient aux utilisateurs de vérifier qu'ils disposent d'une version à jour et, en tant que de besoin, de se référer aux informations diffusées par leurs organisations professionnelles, la MSA ou les organismes compétents.

CONTRAT VENDANGES

CONTRAT N° _____

Désignation des Parties

Entre les soussignés :

L'EMPLOYEUR VITICOLE

- Nom, Prénoms ou Raison sociale :
- Forme juridique :
- Adresse du siège de l'exploitation :
- SIRET n° :
- Immatriculée au RCS de sous le n°
- Représenté par : en qualité de
- Affilié à la MSA de sous le n°
- n° de téléphone :

Ci-après dénommé « l'Employeur »,

ET

LE SALARIÉ

- Nom :
- Prénoms :
- Date de naissance :
- Lieu de naissance :
- Adresse :
.....
- Nationalité :
- N° de sécurité sociale :

Ci-après dénommé « le Salarié »,

Ensemble désignés « les Parties », il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Nature, objet et motif du contrat

Le présent contrat est un contrat de travail à durée déterminée conclu au titre d'un « contrat vendanges », régi par les articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime et, pour le surplus, par les dispositions du Code du travail applicables aux CDD, par la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) ainsi que la convention ou l'accord collectif départemental applicable (si plus favorable ou en l'absence de disposition dans la convention nationale).

Le contrat est conclu au motif spécifique du « contrat vendanges » pour la réalisation de travaux de vendanges au sens de l'article L. 718-4 du Code rural et de la pêche maritime.

Article 2 – Fonctions et description des tâches

Le Salarié est engagé en qualité de VENDANGEUR.

Les travaux confiés au Salarié comprennent exclusivement des travaux de vendanges et travaux annexes, notamment :

- Les préparatifs de la vendange ;
- La cueillette du raisin à la parcelle ;
- Le portage des hottes, paniers et bacs de vendange ;
- Le tri sommaire de la vendange à la parcelle ou à la réception ;
- La préparation, le rangement, la mise en état et le nettoyage du matériel spécifique aux vendanges ;
- La conduite de machines à vendanger ou d'enjambeurs (si le poste le prévoit et sous réserve de la délivrance préalable d'une autorisation de conduite par l'Employeur ; cette tâche est en tout état de cause interdite au Salarié mineur).

Article 3 – Lieu de travail

Le Salarié exécutera ses fonctions principalement à l'adresse suivante (parcelles / chai) :

.....

Les déplacements nécessaires entre les parcelles et/ou vers le chai, dans le cadre de l'organisation des vendanges, sont inhérents au poste et constituent du temps de travail effectif.

Article 4 – Durée, terme et succession de contrat

4.1. Durée et terme du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée d'un mois maximum, selon l'une des deux modalités suivantes (rayer la mention inutile) :

☐ Terme précis : le contrat débute le / / et se termine le / /

☐ Terme imprécis : le contrat prend effet le / / et se poursuit jusqu'à la fin des vendanges, pour une durée minimale de jours.

4.2. Succession de contrat

Le Salarié peut conclure plusieurs contrats vendanges successifs, avec l'Employeur ou avec d'autres employeurs, sans délai de carence, sous réserve que chaque contrat vendanges, pris isolément,

n'excède pas une durée d'un mois, et que le cumul de ces contrats n'excède pas deux mois sur une période de douze mois.

Article 5 – Période d'essai

Le présent contrat prévoit une période d'essai, fixée à raison d'un jour par semaine de contrat (calculée sur la durée minimale mentionnée au 4.1 en l'absence de terme précis), sauf disposition conventionnelle plus favorable, soit : jour(s).

Pendant la période d'essai, chacune des Parties pourra rompre le contrat dans les conditions légales et conventionnelles applicables aux CDD.

Article 6 – Durée du travail et horaires

6.1. Durée hebdomadaire prévisionnelle

La durée hebdomadaire de travail est fixée à heures par semaine, à titre de durée de référence pour l'organisation normale du travail du Salarié pendant la période de vendanges, sous réserve des aménagements prévus au présent article.

6.2. Horaires de travail prévisionnels

Les horaires de travail prévisionnels sont les suivants (à adapter) :

Du lundi au dimanche / du lundi au samedi :

- Matin : de h à h
- Après-midi : de h à h

En raison de la nature saisonnière des travaux de vendanges et des contraintes climatiques, les horaires pourront être adaptés, dans le respect de la durée légale et conventionnelle du travail, des temps de repos et des règles de sécurité.

Les heures supplémentaires éventuellement accomplies seront rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

6.3. Dérogation vendanges – Organisation exceptionnelle du temps de travail

En raison du caractère saisonnier, concentré et dépendant des conditions météorologiques des travaux de vendanges, l'Employeur pourra, pendant la période des vendanges, organiser la durée du travail dans le cadre des dérogations prévues par les textes applicables aux vendanges, sous réserve du respect :

- Des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail autorisées par la réglementation ;
- Des repos quotidien et hebdomadaire prévus par le Code du travail et, le cas échéant, par la convention collective applicable ;
- Des dispositions particulières de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Le Salarié est informé que, dans ce cadre, la durée hebdomadaire de travail pourra être temporairement supérieure à la durée hebdomadaire de référence mentionnée au présent contrat, dans la limite des plafonds légaux et conventionnels, les heures accomplies au-delà de cette durée de référence étant rémunérées comme heures supplémentaires, avec les majorations prévues par les textes applicables.

L'Employeur informera le Salarié, dans la mesure du possible et compte tenu des impératifs de la vendange, de toute modification significative des horaires ou de l'organisation du temps de travail.

6.4. Dispositions spécifiques aux travailleurs mineurs (le cas échéant)

Si le Salarié est âgé de moins de 18 ans, les dérogations ci-dessus ne lui sont pas applicables. La durée du travail ne peut en aucun cas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Il bénéficie obligatoirement de 2 jours de repos consécutifs par semaine, d'un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives par période de 24 heures, ainsi que d'une pause d'au moins trente minutes après quatre heures et demie de travail effectif ininterrompu.

Article 7 – Rémunération et indemnité de fin de contrat

7.1. Salaire de base

En contrepartie de son travail, le Salarié percevra une rémunération brute selon l'une des modalités suivantes :

☐ Salaire horaire brut : €

☐ Salaire forfaitaire journalier brut : €

La rémunération ne pourra être inférieure au salaire minimum légal ou conventionnel applicable.

7.2. Modalités de paiement

Le salaire sera versé par :

☐ virement bancaire

☐ chèque barré

☐ espèces, sur demande expresse du Salarié, pour un plafond maximum de 1500 € nets.

Avec une périodicité de :

(Paiement unique en fin de contrat pour les contrats de seize jours ou moins ; au-delà de seize jours, au moins deux versements, à seize jours au plus d'intervalle).

Un bulletin de paie sera remis à chaque versement.

7.3. Indemnité compensatrice de congés payés

À l'issue du contrat vendanges, une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % de la rémunération brute totale sera versée au Salarié conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

7.4. Indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité)

En raison du caractère spécifique du contrat vendanges, l'indemnité de précarité prévue pour les CDD de droit commun n'est pas due, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Article 8 – Sécurité sociale, retraite et prévoyance

Le Salarié est affilié par l'employeur aux organismes sociaux suivants :

- Caisse de retraite complémentaire (Nom et adresse) :
- Organisme de prévoyance (Nom et adresse, le cas échéant) :

Article 9 – Avantages éventuels (facultatif)

Le Salarié pourra bénéficier, le cas échéant, des avantages suivants (à compléter ou rayer) :

Hébergement : oui / non, conditions :

Restauration / repas : oui / non, conditions :

Indemnité de transport : oui / non, modalités :

Article 10 – Conditions générales d'embauche

Le Salarié déclare être âgé d'au moins 16 ans révolus. Il remettra à l'Employeur une copie de sa pièce d'identité et, s'il est de nationalité étrangère, une copie de son titre de séjour.

Article 11 – Dispositions spécifiques aux travailleurs étrangers

Si le Salarié est de nationalité étrangère (hors Espace Économique Européen), le Salarié s'engage à présenter son titre de séjour en cours de validité. L'Employeur procédera à la vérification de l'authenticité de ce titre auprès de la préfecture au moins deux jours ouvrables avant l'embauche. Si le titre présenté ne dispense pas d'une autorisation de travail, l'Employeur se charge d'en faire la demande préalable.

En cours d'exécution du contrat, le Salarié s'engage à fournir tout justificatif de renouvellement de son titre de séjour. À défaut de régularisation, le contrat sera rompu.

Article 12 – Absences et discipline

Toute absence doit être signalée et justifiée dans les plus brefs délais auprès de l'Employeur, par tout moyen, et, le cas échéant, par la production d'un justificatif.

Le Salarié s'engage à respecter le règlement intérieur de l'Entreprise, s'il existe, ainsi que les consignes données par l'Employeur ou ses représentants.

Article 13 – Rupture anticipée du contrat

Passé la période d'essai, le contrat ne peut être rompu avant son terme que dans les cas stricts prévus par la loi : accord entre les Parties, faute grave, force majeure, inaptitude médicale,

embauche justifiée en CDI chez un autre employeur, ou impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat faute de régularisation du titre de séjour, dans les conditions légales.

Toute rupture anticipée en dehors de ces cas pourra ouvrir droit à des dommages et intérêts au profit de la Partie lésée.

Article 14 – Documents remis au terme du contrat

À l'expiration du contrat, l'Employeur remettra au Salarié :

- un certificat de travail ;
- une attestation destinée à France Travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- le dernier bulletin de paie.

Article 15 – Pluralité d'employeurs

Si le Salarié est déjà lié par un contrat de travail à un autre employeur habituel, il certifie qu'il effectue le présent contrat vendanges pendant une période de congés payés dont les dates ont été préalablement acceptées par son employeur principal.

Article 16 – Dispositions finales

Toute modification substantielle du contrat devra faire l'objet d'un avenant écrit signé des Parties.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires originaux, remis à chacune des Parties, qui reconnaissent en avoir pris connaissance avant signature.

Fait à, le / /

L'EMPLOYEUR

Nom / qualité :

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »

LE SALARIÉ

Nom / prénom :

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »