

Vendanges 2023

Durée du travail, salaires, heures supplémentaires, travail de nuit, contrat de travail saisonnier (modèles)

Comme chaque année, la Fédération met à votre disposition les informations pratiques concernant la législation du travail pendant la période des vendanges.

Durée du travail pendant les vendanges : point sur la demande de dérogation

La Fédération a obtenu cette année encore la possibilité de porter la durée maximale à **60 heures hebdomadaires par salarié pendant une période de 5 semaines maximum consécutives ou non** allant du 20 août au 30 octobre 2023.

Cette dérogation est applicable aux postes suivants :

- Postes affectés aux opérations de production, de maintenance et au pont bascule
- Pour les salariés majeurs permanents et saisonniers

Les heures accomplies au-delà de 48h par semaine donneront lieu à un repos complémentaire d'une durée égale à 50%.

Ce repos complémentaire sera pris dans les 2 mois suivant le terme de la période dérogatoire pour les salariées permanents et avant l'arrivée du terme de leur contrat de travail pour les salariés saisonniers.

En cas d'acquisition de droit à repos complémentaire non pris à l'expiration de ce délai, les heures de repos non encore prises seront rémunérées avec le dernier salaire versé.

Pour rappel, la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié est de 10 heures.

En cas de dépassement de cette durée pour la période des vendanges, vous devrez faire la demande de dérogation auprès de l'inspection du travail, sachant que la durée maximale est de 12 heures par jour.

Salaires des saisonniers : prise en compte de la grille en vigueur au 1^{er} juin 2023

Les entreprises doivent prendre en référence la grille en vigueur au 1er juin 2023.

Le SMG applicable pour l'embauche d'un salarié niveau « OE embauche » est de **1 757,20 €** pour 151,67 h/mois, soit **11,586 €/h**.

Heures supplémentaires : déduction forfaitaire de cotisations patronales selon le nombre de salariés

La déduction forfaitaire de cotisations patronales est applicable :

- Aux heures supplémentaires au sens du droit du travail

- Aux jours de repos auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours renoncent au-delà de 218 jours travaillés. Il s'agit des mêmes jours de repos que ceux éligibles à la réduction salariale.

La réduction ne s'applique pas aux heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

Les entreprises **de moins de 20 salariés** peuvent prétendre à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Son montant est égal à 1,50 € par heure supplémentaire effectuée ou 10,50€ par jour de repos auquel il est renoncé.

Les entreprises **de 20 salariés et plus, et moins de 250 salariés** bénéficient également d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales et ce, depuis le 1^{er} octobre 2022. Son montant est égal à 0,50 € par heure supplémentaire effectuée ou 3,50€ par jour de repos auquel il est renoncé.

Le seuil d'effectif de 20 salariés s'apprécie au regard des dispositions prévues à l'article L131-1, II du Code de la Sécurité Sociale. À compter du 1^{er} janvier 2020, la prise en compte du franchissement de seuil à la hausse, ne se fait que si le seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives. Autrement dit, les caves qui ont atteint ou dépassé le seuil au 1^{er} janvier 2020, continuent de bénéficier de la déduction forfaitaire sur l'année 2021 (et les 4 prochaines années).

Par exemple, si le 1^{er} janvier 2022 vous avez atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés, vous pouvez bénéficier jusqu'au 31 décembre 2026 de la déduction forfaitaire de 1,50€.

Si le 1^{er} janvier 2022 vous avez dépassé le seuil de 20 salariés, vous pouvez bénéficier jusqu'au 31 décembre 2026 de la déduction forfaitaire de 0,50€ pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2022.

Canicule

L'employeur doit évaluer les risques professionnels liés aux fortes chaleurs estivales et prendre les mesures de prévention correspondantes, techniques ou d'organisation du travail ainsi que d'information et de formation des salariés.

Vous trouverez la prévention des risques sur le site de la MSA.

Pour mémoire ...

- ➔ **Fiche n°1** : la durée du travail
- ➔ **Fiche n°2** : les heures supplémentaires
- ➔ **Fiche n°3** : le travail de nuit

En pratique...

- ➔ **Fiche n°4** : Cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour la durée légale hebdomadaire de 35 h

- ➔ **Fiche n°5** : Cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 1 de l'accord du 3 mai 1999
- ➔ **Fiche n°6** : Cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 2 de l'accord du 3 mai 1999

Modèles

- ➔ Modèle de contrat de travail saisonnier à terme précis
- ➔ Modèle de contrat de travail saisonnier à terme imprécis
- ➔ Modèle de contrat vendanges
- ➔ Modèle d'avenant complément d'heures passage à temps complet

Les cas de dispense à la mutuelle d'entreprise

- ➔ Modèle de dispense d'affiliation

FICHE N°1 : DUREE DU TRAVAIL	
Durée journalière maximale Art L3121-18 et 19 du Code du travail	La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 h. <u>L'accord du 03/05/1999</u> (art.2.2) permet aux caves coopératives et à leurs unions de porter la durée quotidienne de travail effectif à 12h.
Durée légale hebdomadaire Art L3121- 27 du Code du travail	La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35h par semaine.
Durée hebdomadaire Art L3121-35 du Code du travail	Elle s'apprécie dans le cadre d'une semaine civile et débute le lundi à 0 h pour s'achever le dimanche à 24 h. <i>La loi travail prévoit désormais qu'un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la "semaine".</i>
Durée maximale moyenne Art L.713-13 Code rural et de la pêche maritime	Elle est de 44 h. Cette limite est calculée sur une période de 12 mois consécutifs.
Durée maximale absolue Art L.713-13 Code rural et de la pêche maritime et art L.3121-20 et suivants Code du travail	Elle est de 48 h. En cas de dépassement, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation (collective via la Fédération) de l'inspecteur du travail, même dans le cas où il y a annualisation du temps de travail. L'autorisation peut être assortie de mesures compensatoires. L'article 30 de la Convention Collective autorise pendant les vendanges à porter cette durée maximale à 60 h pendant 5 semaines pour les permanents et les saisonniers affectés aux opérations de production et de maintenance. Les autres personnels sont limités à 48 h, sauf si la demande de dérogation et l'autorisation de la DDETS les visent spécifiquement. L'Unité Territoriale de la DDETS n'est pas liée par la convention collective. L'inspecteur peut opter pour une durée inférieure et assortir sa décision de mesures compensatoires.
Repos quotidien Art L3131-1 du Code du travail	Il est de 11 h consécutives. <u>L'accord du 03/05/1999</u> (art.3.1) autorise pendant les vendanges à porter ce repos à 9 h dans la limite de 3 fois/semaine par salarié dont 2 jours consécutifs au maximum.
Pause Article L3121-16 - Code du travail	<u>L'accord du 03/05/1999</u> (art.3.2) prévoit une pause de 20 minutes obligatoire si la durée du travail est > à 6 h continues
Repos hebdomadaire Art L 714-1 Code rural et de la pêche maritime	La répartition de l'horaire ne peut avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de 6 jours. Chaque salarié bénéficie d'un droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24h consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11h consécutives (soit 35h minimum par semaine).

	<u>L'accord du 03/05/1999</u> (art.4.1) autorise une répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail entre les jours de la semaine selon un mode uniforme ou de façon inégale avec cependant l'obligation du respect d'un repos. Pendant les vendanges, et par dérogation, le nombre de jours de repos peut être ramené à 1 (24 h consécutives), le dimanche. A noter deux points : • Il peut être dérogé à la règle du repos dominical de plein droit (pas de dérogation à demander) dans le respect des modalités prévues par l'article 4.1 de <u>l'accord du 03/05/99</u>, et de l'article L.714-1 du Code rural. • Suspension du repos hebdomadaire : possible en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée (l'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement des travaux). Le Code rural précise que les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé Recommandation patronale : éviter de recevoir des apports 7 jours/7 (sauf intempéries) pour permettre aux salariés de prendre 1 jour de repos dans la semaine.
Travail de nuit	<u>Application de l'accord sur le travail de nuit dans les caves coopératives et leurs unions du 16/07/2003 entré en vigueur le 01/01/2004.</u> Voir infra définition du travail de nuit et des salariés ayant le statut de travailleur de nuit ainsi que les dispositions relatives à la durée du travail de nuit et les contreparties octroyées au travail de nuit. Une demande particulière à l'inspection du travail doit être faite uniquement si la cave souhaite déroger à la durée légale maximale quotidienne de 8h de travail de nuit, dans la limite de 12h.

FICHE N°2 : HEURES SUPPLEMENTAIRES	
Seuil de déclenchement Art 3121-27 et 28 du Code du travail	35 h hebdomadaires pour toutes les entreprises. En l'absence d'annualisation du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale sont des heures supplémentaires. Toute heure accomplie au-delà de cette durée ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.
Contingent d'heures supplémentaires Article L3121-30 et L3121-33 Code du travail	<u>L'avenant n°64 à la Convention Collective du 28/11/07</u> fixe un contingent conventionnel de 160 h par salarié. Le contingent est fixé à 130 h si la durée du travail est répartie sur tout ou partie de l'année dans le cadre d'une modulation. Recours aux heures supplémentaires : - elles sont accomplies, <u>dans la limite</u> du contingent annuel applicable dans l'entreprise, <u>après information</u> du CSE s'il en existe. - elles sont accomplies, <u>au-delà</u> du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après <u>avis</u> du CSE s'il en existe. L'employeur n'a plus à informer l'inspecteur du travail du recours aux heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel, ni à lui demander une autorisation pour celles accomplies au-delà de ce contingent. Les heures à imputer sur le contingent annuel conventionnel sont celles effectuées au-delà de la 35ème heure ou 1607 heures. En cas de dépassement du contingent, se rapporter aux accords d'entreprises.
Repos compensateur légal	Disposition abrogée par la loi du 20 août 2008 (Cf. Cir CCVF 20/08/08 OM420-08 et 15/10/08 OM475-08) La DDETS a décidé un repos complémentaire de 50 % dans sa décision pour tous les salariés concernés quelle que soit la nature de leur contrat de travail.
Mise en œuvre	Ne pas oublier de respecter les conditions fixées par la DDETS : • Enregistrement journalier des heures supplémentaires effectuées par chaque salarié et communication, le cas échéant, du relevé détaillé à l'inspecteur du travail s'il le demande ; • Faire la demande à l'inspection du travail en cas de dépassement de la durée de travail hebdomadaire d'un salarié qui est de 10 h, sachant que la durée maximale est de 12 heures.

Majorations des heures supplémentaires	<u>Particularité des caves coopératives et leurs unions pendant les vendanges</u> Pendant la période des vendanges, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35h/semaine donnent droit aux majorations suivantes (art. 30 CCN/Avenant n°67 du 7 juillet 2009) : • De la 36ème à la 43ème heure : 25% • De la 44ème à la 60ème heure : 50% <i>La loi travail permet de déroger à l'accord de branche. Un accord d'entreprise peut autoriser d'appliquer un taux de majoration plus bas (au moins égal à 10%)</i> Les majorations de 25% et 50% sont payées sur la base du taux horaire correspondant au salaire de base + majoration au titre du travail de nuit le cas échéant. Si la coopérative a opté pour l'annualisation, sont considérées comme des heures supplémentaires : • Les heures effectuées au-delà de la durée maximale fixée par l'accord ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle. • Les heures effectuées au-delà de 39 h/semaine en cas de RTT sous forme de jours de repos ou d'une durée entre 35 h et 39 h en cas de réduction pour partie sous forme de jours de repos.
--	---

FICHE N°3 : TRAVAIL DE NUIT <u>Accord du 16 juillet 2003</u> relatif au travail de nuit dans les caves coopératives et leurs unions	
Généralités	Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. Il doit reposer sur le volontariat.
Champ d'application	Les entreprises comprises dans le champ de l'application de la convention collective du 22 avril 1986. Personnel concerné : l'ensemble des salariés à l'exception des jeunes de moins de 18 ans, des cadres dirigeants et cadres autonomes en forfait jours.
Travail de nuit	Il s'agit de tout travail effectué entre 21 h et 6 h ou une autre période de 9 h consécutives, comprises entre 21 h et 7 h mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 h et 5 h si un accord d'entreprise le prévoit.
Travailleur de nuit	Tout salarié : - dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 h de son temps de travail effectif quotidien dans la plage horaire comprise entre 21 h et 6 h ou la période de 9 h consécutives qui lui a été substituée par accord d'entreprise ou d'établissement ; - ou celui effectuant au moins 250 h dans cette plage au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs.
Limitation au recours du travail de nuit	Le recours au travail de nuit doit être justifié notamment par : • Contraintes liées à l'élaboration des produits pendant les vendanges ; • Allongement du temps d'utilisation des équipements ; • Maintenance des installations ; • Gardiennage.
Mise en place du travail de nuit	Application directe des dispositions de l'accord du 16 juillet 2003. L'employeur devra consulter et recueillir l'avis du CSE sur les mesures susceptibles d'améliorer les conditions de travail et la protection des travailleurs de nuit
Contreparties au travail de nuit	Salarié ayant le statut de travailleur de nuit : • Repos compensateur de 10% par heure de nuit accomplie entre 21 h et 6 h ; contreparties sous forme de majoration de salaire pour les CDD. Repos sous forme de journée ou ½ journée ou heure après accord. • Contrepartie salariale : majoration de 15% du salaire horaire. • Salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit : majoration de 15% du salaire horaire pour tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit et effectuant au moins 2 heures de travail entre 21 h et 6 h.

Durée du travail de nuit	Durée maximale quotidienne : 8 h. • Cette durée maximale peut être dépassée sans pouvoir excéder 10 h/jour pour les activités ci-après : éloignement entre le domicile et le travail, gardiennage, continuité du service. Pendant les vendanges, la durée maximale peut être portée à 12 h/jour lorsque le salarié est affecté à la surveillance des opérations de vinification. Le nombre d'heures effectué au-delà de 8 h doit être compensé par un repos d'une durée au moins équivalente. Ces heures de repos viennent se rajouter à la durée du repos quotidien soit de 11 h ou de 9 h consécutives. • La durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 h¹. Cette durée hebdomadaire moyenne peut être portée à 42 h pendant la période des vendanges. • Pause rémunérée de 20 minutes lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures. La pause est portée à 30 minutes en cas de dépassement de la durée quotidienne.
Protection des travailleurs de nuit	Des dispositions spécifiques concernent la surveillance médicale, l'inaptitude au travail de nuit, la priorité d'affectation, la maternité, les obligations familiales et sociales et la sécurité au travail.
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Volonté des signataires de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
Formation professionnelle	Bénéfice des actions comprises dans le plan de formation aux travailleurs de nuit.

¹ Durée moyenne à apprécier dans le cadre d'une période de 12 semaines consécutives. Un travailleur de nuit peut effectuer au cours d'une ou plusieurs semaines une durée supérieure à 40 h (par exemple 42 h ou 48 h) dans la mesure où sur 12 semaines consécutives la moyenne sera égale à 40 h. Il faudra veiller pendant les semaines concernées à respecter la durée maximale quotidienne, 8 h, 10 h ou encore 12 h selon les activités visées par l'accord.

FICHE N°4 : Cas de la cave coopérative ou union ayant opté pour la durée légale hebdomadaire de 35 h (35 h/5 j, 35h/4,5 j, 35h/4 j)
Seuil de déclenchement 35 h hebdomadaires pour toutes les entreprises. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale sont des heures supplémentaires.
Contingent d'heures supplémentaires Nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées : 160 h par an et par salarié. Seuil au-delà duquel s'imputent les heures supplémentaires : au-delà de la 35ème heure.
Majoration pour les heures supplémentaires /Vendanges Pour toutes les entreprises : • De la 36ème à la 43ème h : 25% • De la 44ème à la 60ème h : 50% <i>Sauf accord d'entreprise spécifique</i> Taux horaire à prendre en compte pour le calcul de la majoration : Salaire de base + majorations travail de nuit (le cas échéant) / 151,67 h. Les CDD ont le même régime que les CDI.
Repos compensateur légal : supprimé
Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h (R.713-11 à R.713-14 du code rural et de la pêche maritime) Fixées, le cas échéant, par l'inspecteur du travail, elles ont pour objet de prévoir des périodes de repos complémentaire ou d'abaisser la durée maximale absolue. Suite à la décision de l'inspection du travail, une mesure compensatoire oblige l'employeur à accorder un repos compensateur de 50% du temps de travail accompli au-delà de 48h. Ce repos est à prendre dans le délai prescrit. Repos complémentaire : pour les permanents, il correspond à un temps de repos pris après les vendanges ; pour les saisonniers, il y a lieu de le rémunérer par une indemnité compensatrice s'il n'est pas pris avant l'arrivée du terme de leur contrat.

FICHE N°5 : cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 1 de l'accord du 3 mai 1999

La période des vendanges est une période de pointe avec une amplitude haute correspondant à la durée maximale du travail autorisée par l'Unité Territoriale de la DDETS

Seuil de déclenchement

Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée maximale autorisée par l'inspecteur du travail soit 60h/semaine ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle (1 607 h).

Contingent d'heures supplémentaires

Les heures de travail effectif comptabilisées entre 35 h et le nombre maximal d'heures autorisées pour la période des vendanges (60 h/semaine), dès lors qu'elles ont été prévues dans la programmation d'annualisation, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou repos compensateur car elles ont pour contrepartie la RTT globalement sur l'année (Cf. art. 4.2.3.3. Accord 03/05/99).

En cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires, il convient de se rapporter aux accords d'entreprises relatifs à l'aménagement du temps de travail.

Majoration pour les heures supplémentaires :

Les heures effectuées entre 35 h et 60 h (décision de la DDETS pour les vendanges 2023) ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire en raison du lissage de la rémunération. Les salariés permanents reçoivent leur rémunération mensuelle normale (lissage).

Toutefois, les heures donnent lieu à une rémunération majorée de :

- 25% à partir de la 46^{ème} heure
- 50% à partir de la 48^{ème} heure

Les saisonniers restent en dehors de l'annualisation.

Voir cas n°1 pour le calcul du taux horaire et des majorations.

Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h : (R.713-11 à R.713-14 du code rural et de la pêche maritime)

Un repos complémentaire de 50% des heures accomplies à compter de la 49^{ème} heure au cours de la même semaine sera accordé à chaque salarié, en sus des majorations.

Fixées, le cas échéant, par l'inspecteur du travail, elles ont pour objet de prévoir des périodes de repos complémentaire ou d'abaisser la durée maximale absolue.

Repos complémentaire : pour les permanents, il correspond à un temps de repos pris après les vendanges. Dans certains cas, (se reporter à l'autorisation collective accordée par la DDETS), une mesure compensatoire oblige l'employeur à accorder un repos payé égal à x% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà d'un certain nombre d'heures par semaine (ex : 25% au-delà de 48 h). Ce repos est à prendre dans le délai prescrit. **Pour les caves du Vaucluse : repos compensateur de 50% du temps de travail accompli au-delà de 48h.**

FICHE N°6 : cas pratique de la cave coopérative ou union ayant opté pour l'annualisation du temps de travail selon le système de modulation n° 2 de l'accord du 3 mai 1999

L'amplitude haute est fixée à 45 h par semaine. L'entreprise n'a plus besoin d'une autorisation pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de 48 h par semaine.

Seuil de déclenchement

A partir de la 46ème heure.

Sont des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de l'amplitude haute conventionnelle.

Contingent d'heures supplémentaires

Les heures de travail effectif comptabilisées entre 35 h et 45 h, dès lors qu'elles ont été prévues dans la programmation d'annualisation, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou repos compensateur car elles ont pour contrepartie la RTT globalement sur l'année (Cf. art. 4.2.3.3. Accord 03/05/99).

Dès lors que la coopérative dépasse la durée hebdomadaire de 45 h, elle dispose d'un contingent d'heures supplémentaires de 130 h.

En cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires, il convient de se rapporter aux accords d'entreprises relatifs à l'aménagement du temps de travail.

Majoration pour les heures supplémentaires

A partir de la 46ème heure, les heures effectuées entre 35 h et 45 h ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire en raison du lissage de la rémunération. Les salariés permanents reçoivent leur rémunération mensuelle normale (lissage). Par contre, les heures effectuées au-delà de la 45ème donnent lieu aux majorations ci-après :

- De la 46ème à la 53ème h : 25% (huit premières)
- De la 54ème à la 60ème h : 50%

Les saisonniers restent en dehors de l'annualisation.

Taux horaire à prendre en compte pour le calcul de la majoration :

Salaire de base + majoration travail de nuit / 151,67 h.

Voir cas n°1 pour le calcul du taux horaire et des majorations.

Repos compensateur

Repos compensateur « conventionnel » (art. 4.2.3.3. Accord 03/05/99) de 10% du temps de travail accompli en heures supplémentaires pour toute heure effectuée à compter de la 46ème heure.

Mesures compensatoires à la dérogation à la durée maximale de 48 h (R.713-11 à R.713-14 du code rural et de la pêche maritime)

Fixées, le cas échéant, par l'inspecteur du travail, elles ont pour objet de prévoir des périodes de repos complémentaire ou d'abaisser la durée maximale absolue.

La DDETS a décidé, pour les caves du Vaucluse, un repos compensateur de 50 % dans sa décision pour tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

La convention collective prévoit que « sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, **les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un CDI, s'appliquent également aux salariés liés par un CDD.** » (Article 17)

La loi travail donne une définition du “travail saisonnier” : tâches qui se répètent chaque année, à un intervalle relativement fixe (en fonction du rythme des saisons ou des particularités propres à certains secteurs) et dont la nature ne permet pas de recourir à des CDI mais plutôt à des CDD.

De plus elle permet aux salariés ayant au moins **3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (du fait de contrats successifs ou non)** de bénéficier du **paiement des jours fériés chômés** au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Modèle de contrat saisonnier terme précis

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Contrat saisonnier – Terme précis

Entre les soussignés :

La société
N° SIRET
Dont le siège social est sis
Représentée par M/Mme agissant en qualité de
Ci-après désignée « la Société »
D'une part

ET

M/Mme
De nationalité
Demeurant
N° de Sécurité sociale :
Ci-après désignée « le Salarié »
D'autre part

Préambule

La déclaration préalable à l'embauche de M./Mme a été effectuée à la MSA de auprès de laquelle la société est immatriculée sous le n° M./Mme pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

En outre, M./Mme sera affilié à la caisse de retraite complémentaire située

Et le cas échéant :

Vous serez également affilié à l'organisme de prévoyance suivant qui assure les garanties complémentaires situé

Le salarié aura droit à des congés payés selon les dispositions légales et conventionnelles. S'il n'a pu prendre effectivement ses congés payés, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat, égale à 10% de sa rémunération totale brute.

Dans le cadre de l'embauche et de l'exécution du contrat de travail, la société est amenée à collecter, utiliser et traiter des données personnelles du salarié afin de remplir ses obligations en matière de gestion du personnel et de déclarations aux organismes sociaux.

Conformément à la loi Informatique et liberté, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité, d'opposition et d'effacement de vos données, ainsi que d'un droit à limitation du traitement de celles-ci.

Article 1 – Engagement

Le présent contrat de travail est conclu conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986 ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

M./Mme s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur.

Article 2 – Objet et durée du contrat

La Société engage M./Mme à compter du ¹/...../..... pour une durée de mois². Ainsi, le contrat prendra fin de plein droit le/...../.....

Article 3 – Période d'essai / Rupture anticipée

Le présent contrat est conclu à partir du/...../..... à heures.

Il ne deviendra définitif qu'à compter de l'expiration de la période d'essai de³ jours/mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, les absences de M./Mme et ce, quel que soit le motif, suspendraient le déroulement de cette dernière et la prolongeraient d'autant.

Si la période d'essai est inférieure à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnités.

Si la période d'essai est supérieure ou égale à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat moyennant un préavis fixé par les articles L1221-25 et L1221-26 du Code du travail respectivement pour la rupture à l'initiative de l'employeur et à celle du salarié.

Article 4 – Emploi et qualification

M./Mme est engagé(e) en qualité de saisonnier.

Positionnement dans la grille des salaires et la classification des emplois de la CCN		
Catégorie :	Niveau :	Echelon ⁴ :

M./Mme sera chargé(e) de

A l'occasion de son embauche, le salarié recevra une formation concernant les risques de son poste et les mesures de sécurité à respecter.

¹ Date du 1^{er} jour de travail effectif

² Maximum 8 mois

³ La période d'essai est calculée comme suit, 1 jour par semaine dans la limite de :

- 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

⁴ Indiquer l'échelon uniquement si l'employeur entend attribuer dès l'embauche un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. Dans le cas contraire indiquer « néant ».

Sont considérés à risque et devront donner lieu à une formation, les postes suivants :

- décuage et tous travaux dans des zones confinées avec risque gaz,
- utilisation de produits chimiques,
- utilisation de chariot automoteur,
- les travaux en hauteur,
- les travaux dans des zones avec un niveau sonore supérieur à 85 dB (A) en moyenne quotidienne ou niveau de crête supérieur à 135 dB.

Durant sa mission, le salarié sera affecté à des postes à risques figurant ci-dessus.

Article 5 - Durée du travail et rémunération

En contrepartie de son travail, M/Mme percevra une rémunération mensuelle brute de € déterminé en fonction du nombre d'heures effectué, majoré le cas échéant des heures supplémentaires effectuées, multiplié par le taux horaire de son coefficient hiérarchique.

Article 6 - Horaire

M/Mme exercera l'horaire en vigueur dans l'entreprise pendant la durée des vendanges et pourra accomplir des heures supplémentaires en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 7 - Lieu de travail

M/Mme exercera ses fonctions <à OU au siège social de la société situé OU dans l'établissement de situé OU dans les différents établissements ci-après détaillés :>

Article 8 – Renouvellement du contrat (optionnel)

Le présent contrat pourra être renouvelé fois dans la limite de la durée de la saison restant à courir. Si l'employeur décide d'un renouvellement, la Société adressera à M/Mme une lettre de renouvellement.

Article 9 – Exécution du contrat

Pendant la durée du présent contrat M/Mme s'engage :

- à exécuter consciencieusement le travail qui lui sera confié ;
- à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et qu'il devra transmettre à ses subordonnés tout en étant responsable de leur bonne application ;
- à observer la plus totale discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de la Société.

Article 10 - Pacte de fidélité

M/Mme est tenu(e) de ne pas divulguer les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur, ni à l'intérieur de la Société, à s'abstenir, sauf autorisation donnée par l'employeur de toute activité concurrente de celle de l'employeur, pour son

propre compte ou pour celui d'une autre entreprise.

En cas de rupture du présent contrat, le dénigrement de la société ou le fait de faire bénéficier les concurrents de renseignements sur les méthodes et le savoir-faire de la Société constituerait un acte de concurrence déloyale susceptible d'engager la responsabilité de M/Mme

Article 11 - Droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel

Mme/M. Bénéficie d'un droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 dite « informatique et libertés », auprès des différents organismes dont il relève en leur adressant une demande (adresses à retrouver sur le site www.dsn-info.fr). Mme/M. Devra joindre à sa demande son numéro de Sécurité sociale, les coordonnées de la Société Ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de ses autres employeurs et la ou les durée(s) concernée (s), ainsi qu'une photocopie d'une pièce d'identité.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties signataires.

Fait à

Le

Signature, précédée de la mention « lu et approuvé »
L'employeur

Le salarié, M/Mme

Modèle de notice RGPD

LE RGPD : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le règlement général sur la protection des données a pour objectif de renforcer la protection de vos données personnelles. En cas de non-respect de cette protection, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL.

QU'EST-CE QU'UNE DONNEE PERSONNELLE ?

Une donnée personnelle est une information qui permet de **vous identifier**.

Exemple : votre n° de sécurité sociale, vos coordonnées bancaires pour la paie, votre état civil.

Ces informations sont nécessaires à la gestion et donc au bon fonctionnement de notre entreprise.

QUELS SONT MES DROITS SUR MES DONNEES DANS LE CADRE DU RGPD ?

Droit d'information : lors de la collecte de données personnelles, certaines informations doivent vous être transmises : la raison pour laquelle vos données sont collectées, leur durée de conservation et les coordonnées du « responsable de traitement » (généralement l'entreprise)

Droit d'accès : vous pouvez demander à consulter les données personnelles vous concernant

Droit de rectification : si vous constatez que des données personnelles sont inexactes ou incomplètes, vous pouvez demander leur rectification

Droit d'opposition : si cela n'entrave pas le bon fonctionnement de notre entreprise, vous pouvez demander que certaines de vos données personnelles ne soient pas collectées ou utilisées.

Droit à la portabilité : vous pouvez demander à récupérer les données personnelles vous concernant et les transmettre à un tiers

Droit à la limitation : le recueil de vos données doit répondre à un motif légitime

Droit à l'oubli : vos données personnelles ne peuvent être conservées au-delà de la durée qui vous aura été indiquée

Droit d'opposition au profilage : certaines données peuvent être destinées à analyser ou prédire des comportements (non pratiqué dans notre entreprise). Vous pouvez refuser que vos données soient utilisées dans ce cadre

QUELS SONT LES DEVOIRS DE MON EMPLOYEUR ?

Votre employeur doit vous permettre d'exercer vos droits sur vos données personnelles. Il doit en consigner l'utilisation qu'il va en faire et la durée de conservation dans un registre.

QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QUE SALARIE ?

En tant que salarié, vous avez également des obligations s'agissant des données personnelles des clients, adhérents, fournisseurs et employés de notre entreprise. Les personnes habilitées à traiter des données personnelles sont identifiées dans un registre. Toute personne qui serait amenée à gérer des données personnelles en dehors du cadre défini engage sa propre responsabilité.

INFORMATIONS COLLECTÉES PAR L'ENTREPRISE

Note : en complément de la notice générale d'information sur le RGPD, ce document est à remettre à chaque salarié dans le cadre de l'information sur les données collectées. Il constitue un exemple et doit être adapté en fonction des données collectées par chaque entreprise.

Objectifs poursuivis : Gestion administrative et comptable du personnel, production des bulletins de paie et déclarations sociales et fiscales (DSN)

Bases juridiques du traitement : Arrêté du 30 novembre 2016 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents,

Responsable du traitement : l'entreprise, DGFIP pour le taux d'imposition à appliquer en paie

Personnes concernées : Ensemble des salariés de l'entreprise

Données collectées : Nom de famille, nom d'usage ou marital, prénoms, sexe, date de naissance, commune de naissance, pays de naissance, adresse mail, nationalité, numéro de sécurité sociale, adresse, coordonnées bancaires, diplômes, emploi, qualification, catégorie socioprofessionnelle, éléments de rémunération (base, horaire, heures supplémentaires, d'équivalence, indemnités, primes, rémunération nette fiscale, net versé, avantages en nature, frais professionnels, épargne salariale), durée du travail, (via badgeage/pointage le cas échéant), date d'embauche, nature du contrat de travail, motif de recours si CDD, ancienneté du salarié, lieu de travail, identification des salariés détachés, expatriés ou frontaliers, facteurs d'exposition à la pénibilité, arrêts de travail (motif, durée, fin), date et motif de la reprise, date d'accident de travail ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle, date de fin prévisionnelle du contrat, date de la fin ou du transfert du contrat de travail, motif de la rupture du contrat, motif et période de suspension du contrat de travail, taux d'imposition (prélèvement à la source)

Durées de conservation des données : durée du contrat + 5 ans

Destinataire des données :

- ⇒ Réalisation des payes : service administratif, service paie, prestataire paie
- ⇒ DSN : MSA, ACOSS, DGFIP, INSEE, DARES, AGIRC-ARRCO, CARSAT, Pôle emploi, organisme de prévoyance

Modèle de contrat saisonnier terme imprécis

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Contrat saisonnier – Terme imprécis

Entre les soussignés :

La société
N° SIRET
Dont le siège social est sis
Représentée par M/Mme agissant en qualité de
Ci-après désignée « la Société »
D'une part

ET

M/Mme
De nationalité
Demeurant
N° de Sécurité sociale :
Ci-après désignée « le Salarié »
D'autre part

Préambule

La déclaration préalable à l'embauche de M./Mme a été effectuée à la MSA de auprès de laquelle la société est immatriculée sous le n° M./Mme pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

En outre, M./Mme sera affilié à la caisse de retraite complémentaire située

Et le cas échéant :

Vous serez également affilié à l'organisme de prévoyance suivant qui assure les garanties complémentaires situé

Le salarié aura droit à des congés payés selon les dispositions légales et conventionnelles. S'il n'a pu prendre effectivement ses congés payés, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat, égale à 10% de sa rémunération totale brute.

Dans le cadre de l'embauche et de l'exécution du contrat de travail, la société est amenée à collecter, utiliser et traiter des données personnelles du salarié afin de remplir ses obligations en matière de gestion du personnel et de déclarations aux organismes sociaux.

Conformément à la loi Informatique et liberté, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité, d'opposition et d'effacement de vos données, ainsi que d'un droit à limitation du traitement de celles-ci.

Article 1 – Engagement

Le présent contrat de travail est conclu conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986 ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

M./Mme s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

Article 2 – Objet et durée du contrat

La Société engage M/Mme à compter du ⁵/...../..... pour la durée de la saison 20..... soit pour une durée de mois⁶.
Si la saison se prolongeait au-delà de cette durée, pour se terminer au plus tard le⁷/...../....., l'engagement de M/Mme se poursuivrait jusqu'à l'achèvement de la saison pour se finir automatiquement avec elle.

La date de fin de la saison sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage jours à l'avance.

OU

M/Mme sera informé de la date de fin de saison par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 3 – Période d'essai / Rupture anticipée

Le présent contrat est conclu à partir du/...../..... à heures.

Il ne deviendra définitif qu'à compter de l'expiration de la période d'essai de⁸ jours/mois de travail effectif.

Durant la période d'essai, les absences de M/Mme et ce, quel que soit le motif, suspendraient le déroulement de cette dernière et la prolongeraient d'autant.

Si la période d'essai est inférieure à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnités.

Si la période d'essai est supérieure ou égale à 1 semaine :

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat moyennant un préavis fixé par les articles L1221-25 et L1221-26 du Code du travail respectivement pour la rupture à l'initiative de l'employeur et à celle du salarié.

Article 4 – Emploi et qualification

M/Mme est engagé(e) en qualité de saisonnier.

Positionnement dans la grille des salaires et la classification des emplois de la CCN

⁵ Date du 1^{er} jour de travail effectif

⁶ Maximum 8 mois

⁷ Attention – Durée maximale de 8 mois et droit à 2 renouvellements.

⁸ La période d'essai est calculée comme suit, 1 jour par semaine dans la limite de :

- 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

Catégorie :	Niveau :	Echelon ⁹ :
-------------	----------	------------------------

M/Mme sera chargé(e) de

A l'occasion de son embauche, le salarié recevra une formation concernant les risques de son poste et les mesures de sécurité à respecter.

Sont considérés à risque et devront donner lieu à une formation, les postes suivants :

- décuvement et tous travaux dans des zones confinées avec risque gaz,
- utilisation de produits chimiques,
- utilisation de chariot automoteur,
- les travaux en hauteur,
- les travaux dans des zones avec un niveau sonore supérieur à 85 dB (A) en moyenne quotidienne ou niveau de crête supérieur à 135 dB.

Durant sa mission, le salarié sera affecté à des postes à risques figurant ci-dessus.

Article 5 - Durée du travail et rémunération

En contrepartie de son travail, M/Mme percevra une rémunération mensuelle brute déterminée en fonction du nombre d'heures effectuées, majorée le cas échéant des heures supplémentaires effectuées, multipliée par le taux horaire de son coefficient hiérarchique.

Article 6 - Horaire

M/Mme exercera l'horaire en vigueur dans l'entreprise pendant la durée des vendanges et pourra accomplir des heures supplémentaires en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 7 - Lieu de travail

M/Mme exercera ses fonctions <à OU au siège social de la société situé OU dans l'établissement de situé OU dans les différents établissements ci-après détaillés :>

Article 8 – Exécution du contrat

Pendant la durée du présent contrat M/Mme s'engage :

- à exécuter consciencieusement le travail qui lui sera confié ;
- à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et qu'il devra transmettre à ses subordonnés tout en étant responsable de leur bonne application ;
- à observer la plus totale discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de la Société.

M/Mme devra faire connaître à l'employeur et ce, sans délai, toute modification

⁹ Indiquer l'échelon uniquement si l'employeur entend attribuer dès l'embauche un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. Dans le cas contraire indiquer « néant ».

postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation de famille et son adresse.

Article 9 - Pacte de fidélité

M/Mme est tenu(e) de ne pas divulguer les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur, ni à l'intérieur de la Société, à s'abstenir, sauf autorisation donnée par l'employeur de toute activité concurrente de celle de l'employeur, pour son propre compte ou pour celui d'une autre entreprise.

En cas de rupture du présent contrat, le dénigrement de la société ou le fait de faire bénéficier les concurrents de renseignements sur les méthodes et le savoir-faire de la Société constituerait un acte de concurrence déloyale susceptible d'engager la responsabilité de M/Mme

Article 10 - Droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel

Mme/M. Bénéficie d'un droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 dite « informatique et libertés », auprès des différents organismes dont il relève en leur adressant une demande (adresses à retrouver sur le site www.dsn-info.fr). Mme/M. Devra joindre à sa demande son numéro de Sécurité sociale, les coordonnées de la Société Ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de ses autres employeurs et la ou les durée(s) concernée (s), ainsi qu'une photocopie d'une pièce d'identité.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties signataires.

Fait à

Le

Signature, précédée de la mention « lu et approuvé »

L'employeur

Le salarié, M/Mme

Modèle de notice RGPD

LE RGPD : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le règlement général sur la protection des données a pour objectif de renforcer la protection de vos données personnelles. En cas de non-respect de cette protection, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL.

QU'EST-CE QU'UNE DONNEE PERSONNELLE ?

Une donnée personnelle est une information qui permet de **vous identifier**.

Exemple : votre n° de sécurité sociale, vos coordonnées bancaires pour la paie, votre état civil.

Ces informations sont nécessaires à la gestion et donc au bon fonctionnement de notre entreprise.

QUELS SONT MES DROITS SUR MES DONNEES DANS LE CADRE DU RGPD ?

Droit d'information : lors de la collecte de données personnelles, certaines informations doivent vous être transmises : la raison pour laquelle vos données sont collectées, leur durée de conservation et les coordonnées du « responsable de traitement » (généralement l'entreprise)

Droit d'accès : vous pouvez demander à consulter les données personnelles vous concernant

Droit de rectification : si vous constatez que des données personnelles sont inexactes ou incomplètes, vous pouvez demander leur rectification

Droit d'opposition : si cela n'entrave pas le bon fonctionnement de notre entreprise, vous pouvez demander que certaines de vos données personnelles ne soient pas collectées ou utilisées.

Droit à la portabilité : vous pouvez demander à récupérer les données personnelles vous concernant et les transmettre à un tiers

Droit à la limitation : le recueil de vos données doit répondre à un motif légitime

Droit à l'oubli : vos données personnelles ne peuvent être conservées au-delà de la durée qui vous aura été indiquée

Droit d'opposition au profilage : certaines données peuvent être destinées à analyser ou prédire des comportements (non pratiqué dans notre entreprise). Vous pouvez refuser que vos données soient utilisées dans ce cadre

QUELS SONT LES DEVOIRS DE MON EMPLOYEUR ?

Votre employeur doit vous permettre d'exercer vos droits sur vos données personnelles. Il doit en consigner l'utilisation qu'il va en faire et la durée de conservation dans un registre.

QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QUE SALARIE ?

En tant que salarié, vous avez également des obligations s'agissant des données personnelles des clients, adhérents, fournisseurs et employés de notre entreprise. Les personnes habilitées à traiter des données personnelles sont identifiées dans un registre. Toute personne qui serait amenée à gérer des données personnelles en dehors du cadre défini engage sa propre responsabilité.

INFORMATIONS COLLECTÉES PAR L'ENTREPRISE

Note : en complément de la notice générale d'information sur le RGPD, ce document est à remettre à chaque salarié dans le cadre de l'information sur les données collectées. Il constitue un exemple et doit être adapté en fonction des données collectées par chaque entreprise.

Objectifs poursuivis : Gestion administrative et comptable du personnel, production des bulletins de paie et déclarations sociales et fiscales (DSN)

Bases juridiques du traitement : Arrêté du 30 novembre 2016 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents,

Responsable du traitement : l'entreprise, DGFIP pour le taux d'imposition à appliquer en paie

Personnes concernées : Ensemble des salariés de l'entreprise

Données collectées : Nom de famille, nom d'usage ou marital, prénoms, sexe, date de naissance, commune de naissance, pays de naissance, adresse mail, nationalité, numéro de sécurité sociale, adresse, coordonnées bancaires, diplômes, emploi, qualification, catégorie socioprofessionnelle, éléments de rémunération (base, horaire, heures supplémentaires, d'équivalence, indemnités, primes, rémunération nette fiscale, net versé, avantages en nature, frais professionnels, épargne salariale), durée du travail, (via badgeage/pointage le cas échéant), date d'embauche, nature du contrat de travail, motif de recours si CDD, ancienneté du salarié, lieu de travail, identification des salariés détachés, expatriés ou frontaliers, facteurs d'exposition à la pénibilité, arrêts de travail (motif, durée, fin), date et motif de la reprise, date d'accident de travail ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle, date de fin prévisionnelle du contrat, date de la fin ou du transfert du contrat de travail, motif de la rupture du contrat, motif et période de suspension du contrat de travail, taux d'imposition (prélèvement à la source)

Durées de conservation des données : durée du contrat + 5 ans

Destinataire des données :

- ⇒ Réalisation des payes : service administratif, service paie, prestataire paie
- ⇒ DSN : MSA, ACOSS, DGFIP, INSEE, DARES, AGIRC-ARRCO, CARSAT, Pôle emploi, organisme de prévoyance

Modèle de contrat vendanges

CONTRAT DE VENDANGES

Salariés en Congés Payés

Entre les soussignés :

La société
N° SIRET
Dont le siège social est sis
Représentée par M/Mme agissant en qualité de
Ci-après désignée « la Société »
D'une part

ET

M/Mme Né(e) le à
De nationalité
Demeurant
N° de Sécurité sociale :
Ci-après désignée « le Salarié »
D'autre part

Préambule

La déclaration préalable à l'embauche de M./Mme a été effectuée à la MSA de auprès de laquelle la société est immatriculée sous le n° M./Mme pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

En outre, M./Mme sera affilié à la caisse de retraite complémentaire située

Et le cas échéant :

Vous serez également affilié à l'organisme de prévoyance suivant qui assure les garanties complémentaires situé

Le salarié aura droit à des congés payés selon les dispositions légales et conventionnelles. S'il n'a pu prendre effectivement ses congés payés, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat, égale à 10% de sa rémunération totale brute.

Le salarié reconnaît être en congés payés pendant la durée du présent contrat. Il délivre à l'employeur une attestation sur l'honneur faisant part de l'accord de son employeur habituel quant à la date de ses congés.

Dans le cadre de l'embauche et de l'exécution du contrat de travail, la société est amenée à collecter, utiliser et traiter des données personnelles du salarié afin de remplir ses obligations en matière de gestion du personnel et de déclarations aux organismes sociaux.

Conformément à la loi Informatique et liberté, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité, d'opposition et d'effacement de vos données, ainsi que d'un droit à limitation du traitement de celles-ci.

Article 1 – Engagement

Le présent contrat de travail est conclu conformément aux dispositions de la Convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions du 22 avril 1986 ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 – Objet et durée du contrat

La Société engage M/Mme à compter du ¹⁰/...../..... pour une durée de mois¹¹ dans le cadre de la saison des vendanges. Ainsi, le contrat prendra fin de plein droit le/...../.....

Article 3 – Période d'essai

Le présent contrat est conclu à partir du à heures.
Il ne deviendra définitif qu'à compter de l'expiration de la période d'essai constituée par le ou les premier(s) jour(s) d'exécution du contrat de travail. Au cours de cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité.

Article 4 – Emploi et qualification

M/Mme est engagé(e) en qualité de

Positionnement dans la grille des salaires et la classification des emplois de la CCN		
Catégorie :	Niveau :	Echelon ¹² :

M/Mme sera chargé(e) de la réalisation des travaux de vendanges au sens de l'article L718-4 du Code rural, comprenant l'ensemble des préparatifs, de réalisation de la vendange ainsi que les opérations de rangement afférentes.

A l'occasion de son embauche, le salarié recevra une formation concernant les risques de son poste et les mesures de sécurité à respecter.

Sont considérés à risque et devront donner lieu à une formation, les postes suivants :

- décufrage et tous travaux dans des zones confinées avec risque gaz,
- utilisation de produits chimiques,
- utilisation de chariot automoteur,
- les travaux en hauteur,
- les travaux dans des zones avec un niveau sonore supérieur à 85 dB (A) en moyenne quotidienne ou niveau de crête supérieur à 135 dB.

Durant sa mission, le salarié sera affecté à des postes à risques figurant ci-dessus.

¹⁰ Date du 1^{er} jour de travail effectif

¹¹ Maximum 1 mois

¹² Indiquer l'échelon uniquement si l'employeur entend attribuer dès l'embauche un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. Dans le cas contraire indiquer « néant ».

Article 5 - Rémunération

En contrepartie de son travail, M/Mme percevra une rémunération brute déterminée :

Au choix :

- Soit en fonction du nombre d'heures effectué dans la semaine sur la base de la durée légale du travail, majoré le cas échéant des heures supplémentaires effectuées, multiplié par le taux horaire de son coefficient hiérarchique
- Soit sur la base d'un forfait journalier à raison de€/jour pourheures de travail

Article 6 - Horaire

M/Mme exercera l'horaire correspondant à sa catégorie professionnelle pendant la durée des vendanges.

Il/elle sera soumis(e) à la durée légale du travail en vigueur et pourra accomplir des heures supplémentaires en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 7 - Lieu de travail

M/Mme exercera ses fonctions <à OU au siège social de la société situé OU dans l'établissement de situé OU dans les différents établissements ci-après détaillés :>

Article 8 – Exécution du contrat

Pendant la durée du présent contrat M/Mme s'engage :

- à exécuter consciencieusement le travail qui lui sera confié ;
- à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et qu'il devra transmettre à ses subordonnés tout en étant responsable de leur bonne application ;

Article 9 - Pacte de fidélité

M/Mme est tenu(e) de ne pas divulguer les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur, ni à l'intérieur de la Société, à s'abstenir, sauf autorisation donnée par l'employeur de toute activité concurrente de celle de l'employeur, pour son propre compte ou pour celui d'une autre entreprise.

En cas de rupture du présent contrat, le dénigrement de la société ou le fait de faire bénéficier les concurrents de renseignements sur les méthodes et le savoir-faire de la Société constituerait un acte de concurrence déloyale susceptible d'engager la responsabilité de M/Mme

Article 10 - Droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel

Mme/M. bénéficie d'un droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 dite « informatique et libertés », auprès des différents

organismes dont il relève en leur adressant une demande (adresses à retrouver sur le site www.dsn-info.fr). Mme/M. devra joindre à sa demande son numéro de Sécurité sociale, les coordonnées de la Société Ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de ses autres employeurs et la ou les durée(s) concernée (s), ainsi qu'une photocopie d'une pièce d'identité.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties signataires.

Fait à

Le

Signature, précédée de la mention « lu et approuvé »

L'employeur

Le salarié, M/Mme

Modèle de notice RGPD

LE RGPD : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le règlement général sur la protection des données a pour objectif de renforcer la protection de vos données personnelles. En cas de non-respect de cette protection, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL.

QU'EST-CE QU'UNE DONNEE PERSONNELLE ?

Une donnée personnelle est une information qui permet de **vous identifier**.

Exemple : votre n° de sécurité sociale, vos coordonnées bancaires pour la paie, votre état civil.

Ces informations sont nécessaires à la gestion et donc au bon fonctionnement de notre entreprise.

QUELS SONT MES DROITS SUR MES DONNEES DANS LE CADRE DU RGPD ?

Droit d'information : lors de la collecte de données personnelles, certaines informations doivent vous être transmises : la raison pour laquelle vos données sont collectées, leur durée de conservation et les coordonnées du « responsable de traitement » (généralement l'entreprise)

Droit d'accès : vous pouvez demander à consulter les données personnelles vous concernant

Droit de rectification : si vous constatez que des données personnelles sont inexactes ou incomplètes, vous pouvez demander leur rectification

Droit d'opposition : si cela n'entrave pas le bon fonctionnement de notre entreprise, vous pouvez demander que certaines de vos données personnelles ne soient pas collectées ou utilisées.

Droit à la portabilité : vous pouvez demander à récupérer les données personnelles vous concernant et les transmettre à un tiers

Droit à la limitation : le recueil de vos données doit répondre à un motif légitime

Droit à l'oubli : vos données personnelles ne peuvent être conservées au-delà de la durée qui vous aura été indiquée

Droit d'opposition au profilage : certaines données peuvent être destinées à analyser ou prédire des comportements (non pratiqué dans notre entreprise). Vous pouvez refuser que vos données soient utilisées dans ce cadre

QUELS SONT LES DEVOIRS DE MON EMPLOYEUR ?

Votre employeur doit vous permettre d'exercer vos droits sur vos données personnelles. Il doit en consigner l'utilisation qu'il va en faire et la durée de conservation dans un registre.

QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QUE SALARIE ?

En tant que salarié, vous avez également des obligations s'agissant des données personnelles des clients, adhérents, fournisseurs et employés de notre entreprise. Les personnes habilitées à traiter des données personnelles sont identifiées dans un registre. Toute personne qui serait amenée à gérer des données personnelles en dehors du cadre défini engage sa propre responsabilité.

INFORMATIONS COLLECTÉES PAR L'ENTREPRISE

Note : en complément de la notice générale d'information sur le RGPD, ce document est à remettre à chaque salarié dans le cadre de l'information sur les données collectées. Il constitue un exemple et doit être adapté en fonction des données collectées par chaque entreprise.

Objectifs poursuivis : Gestion administrative et comptable du personnel, production des bulletins de paie et déclarations sociales et fiscales (DSN)

Bases juridiques du traitement : Arrêté du 30 novembre 2016 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents,

Responsable du traitement : l'entreprise, DGFIP pour le taux d'imposition à appliquer en paye

Personnes concernées : Ensemble des salariés de l'entreprise

Données collectées : Nom de famille, nom d'usage ou marital, prénoms, sexe, date de naissance, commune de naissance, pays de naissance, adresse mail, nationalité, numéro de sécurité sociale, adresse, coordonnées bancaires, diplômes, emploi, qualification, catégorie socioprofessionnelle, éléments de rémunération (base, horaire, heures supplémentaires, d'équivalence, indemnités, primes, rémunération nette fiscale, net versé, avantages en nature, frais professionnels, épargne salariale), durée du travail, (via badgeage/pointage le cas échéant), date d'embauche, nature du contrat de travail, motif de recours si CDD, ancienneté du salarié, lieu de travail, identification des salariés détachés, expatriés ou frontaliers, facteurs d'exposition à la pénibilité, arrêts de travail (motif, durée, fin), date et motif de la reprise, date d'accident de travail ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle, date de fin prévisionnelle du contrat, date de la fin ou du transfert du contrat de travail, motif de la rupture du contrat, motif et période de suspension du contrat de travail, taux d'imposition (prélèvement à la source)

Durées de conservation des données : durée du contrat + 5 ans

Destinataire des données :

- ⇒ Réalisation des payes : service administratif, service paye, prestataire paye
- ⇒ DSN : MSA, ACOSS, DGFIP, INSEE, DARES, AGIRC-ARRCO, CARSAT, Pôle emploi, organisme de prévoyance

AVENANT COMPLEMENT D'HEURES - PASSAGE A TEMPS COMPLET

Pour la période des vendanges

Entre les soussignés :

La Cave Coopérative de dont le siège est à
.....représentée par M ou Mme agissant en
qualité de,

NAF :

N°MSA

Ci-après dénommée la société d'une part,

Et Monsieur (Madame).....

Né(e) le à de nationalité

Demeurant à

Immatriculé(e) à la Mutualité Sociale Agricole sous le n°
d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Comme l'autorise l'accord étendu du 18 juin 2014 relatif au travail à temps partiel, il est demandé à
Monsieur / Madame d'augmenter son temps de travail.

Cet avenant complément d'heures est motivé par les vendanges. Les vendanges correspondent en
effet à une période d'activité intense, elles doivent être effectuées dans des délais impératifs pour
assurer la qualité du raisin.

Le présent avenant est conclu à compter du et jusqu'au inclus.

Monsieur / Madame effectuera dans le cadre de cet avenant complément d'heures, 35
heures de travail réparties sur la/chaque semaine civile prévue(s) au présent contrat.

Le salaire brut de base de Monsieur / Madame pour la période couvrant le présent
complément d'heures sera égale au nombre d'heures prévues au présent avenant multiplié par le taux
horaire de Monsieur / Madamesoit €/h.

Les heures de travail excédant 35 heures donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles
pour heures supplémentaires, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 18 juin 2014.

Les autres dispositions restent régies par le contrat à temps partiel de Monsieur / Madame

Le présent avenant est établi en deux exemplaires dont un pour chacune des parties signataires.

Fait en deux exemplaires, le, à

L'employeur

Le salarié

(faire précéder de la mention lu et approuvé)_____

Les cas de dispense à la mutuelle d'entreprise

Dispenses de plein droit (prévues par la loi)

- 1) Salarié présent à l'effectif avant la mise en place du régime (uniquement dans le cas de la mise en place par DUE ou Décision unilatérale de l'employeur)
> *Dispense d'affiliation permanente.*
- 2) Salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C).
> *Dispense d'affiliation temporaire jusqu'à expiration des droits ACS ou CMU-C.*
- 3) Salarié déjà couvert par une assurance individuelle « Frais de santé » au moment de la mise en place du régime ou de son embauche.
> *Dispense d'affiliation temporaire jusqu'à expiration du contrat individuel.*
- 4) Salarié bénéficiaire par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective obligatoire :
> *Dispense d'affiliation permanente sur justificatif d'une couverture par ailleurs.*
- 6) Salarié en CDD ou contrat de mission dont la durée de couverture collective et obligatoire dont il bénéficie en « Frais de santé » est inférieure à 3 mois.
> *Dispense d'affiliation sur justificatif d'une couverture respectant par ailleurs les conditions des contrats responsables.*

Dispenses optionnelles devant être prévues dans les actes de mise en place du régime « Frais de santé » (DUE)

- 1) Salarié ou apprenti titulaire d'un CDD d'une durée de moins de 12 mois
> *Dispense d'affiliation permanente (durée du CDD) sur simple demande du salarié.*
- 2) Salarié ou apprenti titulaire d'un CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois.
> *Dispense d'affiliation permanente (durée du CDD) sur justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.*
- 3) Salarié à temps partiel ou apprenti dont la cotisation représente au moins 10 % de la rémunération brute.
> *Dispense d'affiliation permanente sur simple demande écrite du salarié.*

La plupart des mutuelles proposent un formulaire type pour les demandes de dispense.

Recommandation : notifier le refus dans le contrat de travail.

Rappel : A tout moment le salarié peut revenir sur sa décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, son affiliation à la garantie frais de santé.

En tout état de cause, les salariés devront s'affilier et cotiser à la garantie frais de santé dès qu'ils cessent de justifier de leur situation ouvrant droit au bénéfice d'une dispense d'affiliation.

Modèle de dispense d'affiliation

à compléter par le salarié souhaitant être dispensé d'affiliation et à remettre à l'employeur

Rappel : Il appartient à l'entreprise, seule compétente en la matière, d'adapter ce document aux dispenses d'affiliation prévues par la décision unilatérale de l'employeur (DUE), le référendum ou l'accord d'entreprise instituant le régime collectif et obligatoire de frais de santé. Outre les "dispenses de droit", seuls doivent être mentionnés les cas de dispenses figurant dans l'acte interne mettant en place ledit régime. Rappel : L'employeur doit conserver les demandes de "dispenses d'affiliation" ainsi que les justificatifs fournis par les salariés.

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Nom :

Prénom(s) :

Nom de naissance :

Adresse :

Code postal : 1__1__1__1__1__1

Ville :

Je me trouve dans l'une des situations suivantes (cochez la case correspondante à votre situation)
Et je demande à ne pas être affilié au régime collectif et obligatoire de frais de santé :

1 - Les dispenses de droit même en l'absence de mention dans le régime d'entreprise

- ☐ Salarié(e) couvert par une assurance individuelle frais de santé jusqu'au : 1__1__1__1__1__1__1__1__1__1 (date d'échéance annuelle du contrat)
- ☐ Salarié(e) bénéficiaire de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)
- ☐ Salarié(e) bénéficiaire de l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS)
- ☐ Salarié(e) en CDD ou en contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois **et** disposant par ailleurs d'un contrat santé individuel responsable.
- ☐ Salarié(e) bénéficiaire, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective frais de santé relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants fixé par arrêté du 26 mars 2012 dont :
- dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire, le caractère obligatoire s'entendant également pour l'ayant droit (remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (art. D.325-6 et D.325-7 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;
 - régime de prévoyance de la fonction publique issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;
 - régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

- contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 ;

2 - Dispenses pouvant être autorisées par le régime frais de santé d'entreprise

Rappel : ne peuvent être invoqués que les "cas de dispense" prévus dans l'acte juridique mettant en place le régime de frais de santé.

☐ Temps partiels ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties me conduirait à m'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de ma rémunération brute.

☐ Apprentis, salarié(e) en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission inférieur à 12 mois,

☐ Apprentis, salarié(e) en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission d'au moins douze mois,

J'atteste l'exactitude des renseignements portés ci-dessus et joins à l'attention de mon employeur les documents me permettant de faire valoir cette dispense d'affiliation.

J'ai bien noté qu'en fonction de ma situation, un justificatif sera à fournir chaque année.

J'ai été préalablement informé par mon employeur des conséquences de la renonciation au bénéfice du régime collectif et obligatoire de frais de santé.

En renonçant à l'affiliation au régime frais de santé, je renonce à tout remboursement au titre dudit régime si j'ai des frais de santé ou d'hospitalisation, et au versement des prestations du régime en cas de maladie ou d'accident.

Je renonce également à la part patronale des cotisations, au bénéfice de la portabilité des droits en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien des garanties au titre de l'Article 4 de la loi 89-1009 dite loi Evin.

Signature obligatoire du salarié

Fait à le