

**Destinataires :**

**Grandes Marques
& Maisons de Champagne**
1, rue Marie Stuart – BP 2185
51081 REIMS CEDEX
Tél. : 03 26 47 26 89
Fax : 03 26 47 48 44

Ensemble des Employeurs ressortissant de la Tripartite

SALAIRES VENDANGEURS & PRESSUREURS "SAISONNIERS OCCASIONNELS" 2009**NE CONCERNE PAS les SALAIRES des MAISONS détachés aux vendanges**

Les tarifs horaires bruts suivants seront appliqués pour les vendanges sur les bases prévues par **les articles B 32 et B 33 de la Convention Collective (régime unique pour toute la Champagne)**.

FORMALITES IMPORTANTES : Contrat écrit obligatoire (cf. au verso), et avis d'embauche à la MSA avant la date d'embauche.

Base de calcul du coefficient 100 : SMIC au 1 ^{er} juillet 2009					Exemples d'application des tarifs horaires Congé et Précarité compris	
8,82 + 10% de précarité = 9,70						
+ 10 % de congés payés = 10,67						
ELEMENTS SERVANT de BASE au CALCUL Salaires BRUTS (10% de Congés payés + 10 % Précarité inclus)					Salaire BRUT de l'ouvrier nourri 3 repas = -108,36	
FONCTION OCCUPEE	Sal. Horaire jusqu'à 35 h par semaine	de 36 à 43 h par semaine (majoration de 25%)	44 ^e et au-delà et dimanche (majoration de 50%)	Journée isolée de 8 hres le lundi	Semaine complète de 7 jours à 8 heures	Journée isolée de 8 h le dimanche
*Niv. A éch. 1 - Cueilleur - Aide cuisinier	10,67 **	13,34 **	16,01 **	85,36 **	688,22 **	128,04 **
*Niv. B éch.1 - Porteur de petits paniers à bras ou sur enjambeur	11,01 **	13,76 **	16,52 **	88,08 **	710,15 **	132,12 **
*Niv. B éch. 2 - Débardeur de cagettes - Chargeurs manuels de camions - Hommes de cour manutention	11,37 **	14,21 **	17,06 **	90,96 **	733,37 **	136,44 **
*Niv. C éch. 1 - Conduct. - Cariste - Cuisinier - Pressureur	12,68 **	15,85 **	19,02 **	101,44 **	817,86 **	152,16 **
*Niv. D éch. 1 - Responsable cuisine ou équipe	14,22 **	17,78 **	21,33 **	113,76 **	917,19 **	170,64 **
Charges à retenir en 2009 : Social = idem permanents. 3 repas = (1,41+ 8,44 + 5,63) = 15,48 €						-108,36
ATTENTION : Les charges MSA ne sont plus forfaitaires mais établies sur la base du salaire réel						

* Ce niveau est déterminé par la Convention Collective des exploitations viticoles et n'a donc aucun lien avec la Convention Collective de la Tripartite du Champagne.

** Attention : L'indemnité compensatrice de congés payés ainsi que la prime de précarité d'emploi sont incluses dans ce tarif horaire et ne sont donc pas à rajouter sur le bulletin de fin de contrat.

CONTRAT ECRIT OBLIGATOIRE

La réglementation applicable aux contrats à durée ou tâche déterminée s'impose. Voir modèle classé avec l'Article [B 13](#) de l'exemplaire employeur de la Convention Collective (âge minimum 16 ans). Prévoir dans les contrats de Chef d'équipe qu'ils acceptent la responsabilité pénale du contrôle de la situation régulière des vendangeurs travaillant dans leur équipe. (A FAIRE SIGNER INDIVIDUELLEMENT).

ETRANGERS

Tout emploi de travailleurs étrangers est interdit sauf s'il dispose d'une autorisation de travail. Celle-ci peut parfois être délivrée à titre exceptionnel par procédure simplifiée (cf. A.N.P.E.).

CUEILLETTE A LA TACHE

Par "tâcheron", on peut entendre soit un entrepreneur de travaux agricoles immatriculé facturant ses travaux avec TVA, soit un salarié rémunéré au forfait (cf. analyse [B 13 ter](#)). Le montant du forfait est librement convenu (de l'ordre de 0,15 €/kilo) et fait l'objet d'ajustements en fonction du rendement/ha, du débardage, etc. Dans les deux cas, un contrat écrit préalable est obligatoire pour préciser si le tâcheron est salarié ou travailleur indépendant.

DUREE et CONDITIONS de TRAVAIL

Chaque employeur fixe la durée du travail dans son entreprise. Pour le personnel employé à la récolte, il doit être prévu des arrêts non rémunérés d'1/2 heure pour le casse-croûte et une heure minimum vers midi pour le déjeuner. Pour les jeunes gens, l'âge minimum de 16 ans devra être justifié par la présentation du livret de famille ou d'une pièce d'identité officielle. Etant donné la difficulté de prévoir quelle sera la durée des vendanges, il est impossible d'assurer un minimum de jours de travail au personnel extérieur. Il est bien entendu que pour la journée de l'arrivée et celle du départ, il ne sera dû aucun salaire, sauf proportionnellement, dans le cas où les ouvriers auraient travaillé ce jour-là.

DEPLACEMENT

Une indemnité forfaitaire de déplacement de 3,07xvaleur point coef. 100* au 01/01/09 sera versée aux seules personnes auxquelles il n'est pas proposé de moyen de transport collectif pour venir d'un département extérieur à celui du siège de l'exploitation. Ils doivent aussi travailler chez le même employeur de manière ininterrompue pendant toute la durée des vendanges (sauf dans le cas d'accident du travail).

Le temps de déplacement du dortoir au lieu de travail est considéré comme temps de travail effectif uniquement pour la durée excédant éventuellement le temps normal du trajet entre le village et les vignes du terroir du village.

CHARGES à RETENIR au SALAIRE BRUT

Cotisations sociales : Elles ne sont plus forfaitaires, mais établies à partir du salaire réel, aux taux normaux.

Nourriture : Elle donne lieu à une retenue de 15,48 € par jour pour les 3 repas (petit déjeuner 1,41 €, déjeuner : 8,44 €, dîner : 5,63 €).

PAIEMENT des COTISATIONS MSA, AGRR, et autres

Elles ne sont plus d'un montant forfaitaire, mais établies à partir du salaire réel.

MSA : les cotisations de l'Employeur pour la Maladie, la Vieillesse, et les AT bénéficient d'une réduction de **75%**. Les cotisations collectées par la MSA comprennent l'Assurance Maladie, Vieillesse, Veuvage, l'Assedic, la Médecine du Travail, les AT, le logement FNAL, l'AGS et la formation FAFSEA **qui ne sont donc pas à régler directement en sus** aux autres organismes habituels de l'entreprise !

Déduire du bordereau MSA les cotisations AFNCA qui ne sont pas dues par les Maisons de la Tripartite.

Les cotisations AGRR s'élèvent à 7,5 % (6 % contractuels avec appel à 125 %) : 4,69 % à charge de l'employeur et 2,81 % à charge du salarié. Elles sont établies sur le salaire réel et se substituent aux cotisations CAMARCA.

Le taux de CSG s'applique comme pour les autres salariés.

NB : **Inclure** ces salariés aux cotisations Prévoyance accident ([C 30-1](#)) des salariés de moins de 6 mois.

Exclure ces salariés des bordereaux ASSEDIC, FONGECIF, Formation, A.T., Logement, AGS et autres collectés par la MSA.

PLUIES ET OUTILS

Conformément aux usages locaux, toute personne embauchée pendant la période des vendanges s'engage à travailler dans les vignes quel que soit le temps. Le matériel confié au salarié est placé sous sa responsabilité.

PRECARITE et CONGES PAYES

La prime de précarité de 10 % (non légale mais conventionnelle) et l'indemnité de congés payés de 10 % **sont comprises dans le tarif horaire** figurant au recto et ne sont donc pas à rajouter en fin de contrat.

CERTIFICAT de TRAVAIL - ATTESTATION ASSEDIC

En fin de contrat, chacun des saisonniers doit recevoir avec sa dernière paie, le certificat de travail et l'attestation ASSEDIC prévus au Code du Travail et à l'article [B 25](#) de la Convention Collective du Champagne (voir analyse patronale classée avec [B 25](#)).

Valeur point coef. 100 au 1^{er} janvier 2009 : 8,44 €