

Le contrat de travail à la tâche

SERVICE EMPLOYEURS

Le recours au contrat de tâche étant de plus en plus courant au sein des exploitations viticoles, les dispositions qui le régissent sont désormais insérées dans la convention collective des exploitations viticoles (article 15 bis de la convention collective des exploitations viticoles de la Champagne délimitée).

CONTRAT

Le contrat de tâche est obligatoirement un contrat à durée indéterminée lorsque tous les travaux de la vigne sont donnés à faire au salarié et ceci se répétant chaque année.

Par exception, il peut être conclu à durée déterminée pour l'exécution de deux roies successives: il s'agit dans ce cas d'un contrat de travail saisonnier à la roie.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence prise en compte pour réaliser les travaux de tâche débute le 1^{er} novembre pour se terminer le 31 octobre.

DURÉE ANNUELLE DE TRAVAIL

La durée annuelle de travail est de 1607 heures (hors 4 % et 11 %) et plusieurs cas de figure sont envisageables:

- soit le contrat stipule une durée annuelle inférieure à 1607 heures: c'est un contrat de travail à temps partiel;
- soit le contrat stipule une durée annuelle égale à 1607 heures: c'est un contrat de travail à temps plein;
- soit le contrat stipule une durée annuelle supérieure à 1607 heures (sous réserve de respecter la durée maximale autorisée): toute heure effectuée au-delà de 1607 heures donnera lieu à majoration de salaire ainsi qu'à l'application des 4 % et 11 %.

SUIVI ET RÉALISATION DES TRAVAUX

C'est l'employeur qui fixe la date de début et de fin des travaux. Plus particulièrement pour les travaux de taille, il fixe un quota minimal de surface à travailler par mois.

L'employeur peut:

- soit convenir avec le salarié d'entretiens réguliers afin de faire le point sur l'avancement des travaux. Dans ce cas, la périodicité de ces rencontres devra être déterminée dans le contrat;
- soit demander au tâcheron d'établir chaque mois un rapport sur un document remis à cet effet. Ce rapport recensera entre autres les différents travaux effectués et les superficies travaillées.

L'exécution des travaux doit être exclusivement assurée par le tâcheron; ce dernier ne peut faire travailler, dans les parcelles qui lui sont confiées à tâche, d'autres personnes non déclarées et donc non employées par l'exploitation, y compris des membres de sa famille.

SANCTIONS EN CAS DE RETARD OU DE NON EXÉCUTION DES TRAVAUX

Dès lors que le retard ou la non-exécution des travaux est préjudiciable pour la vigne et la récolte, l'employeur peut envoyer une mise en demeure au tâcheron. Si le salarié ne donne aucune réponse au courrier ou s'il ne reprend pas le travail (hors cas d'arrêt maladie ou accident), il pourra être convoqué par lettre recommandée ou par voie d'huissier afin de faire réaliser un constat.

Le contrat de travail à la tâche

SERVICE EMPLOYEURS

L'employeur pourra ensuite faire exécuter les travaux par un autre salarié et les heures réalisées seront déduites du salaire avec les majorations des 4 % et 11 %.

LA CHARTE QUALITATIVE D'EXÉCUTION DES ROIES

Depuis 2010, une charte qualitative d'exécution des roies est insérée à la convention collective des exploitations viticoles et intégrée au contrat de travail. En signant celui-ci, le salarié s'engage à respecter l'ensemble des conditions d'exécution du travail à tâche listée sur le document (taille, lierie etc.).

LES HEURES DE RÉGIES

Dans la limite de la durée maximale du travail, l'employeur peut demander au tâcheron d'effectuer des heures de régie sur l'exploitation: arrachage, plantation, entretien de la plantation, vendanges, entretien des installations, rognages, etc. Ces heures doivent être majorées des 4 % et 11 %.

LE MATÉRIEL DE TRAVAIL

Le matériel de travail et les équipements de protection individuels sont fournis par l'employeur et restent la propriété de celui-ci. Le tâcheron doit les restituer le jour où il cesse ses fonctions, peu importe le motif.

LA RÉMUNÉRATION

Le nombre d'heures annuelles est calculé selon le nombre de pieds donnés à travailler et le barème des heures défini par roie pour 1000 pieds.

Le nombre de pieds peut varier d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, ce chiffre pourra être revu, chaque 1^{er} novembre.

La rémunération mensuelle est égale à 1/12^{ème} du temps annuel déterminé ci-dessus, puis majoré de 4 % au titre des jours fériés et 11 % au titre des congés payés.

Le prix de l'heure est fixé par référence à la grille des salaires de la convention collective, au minimum niveau C échelon 1 pour les tâcherons effectuant tous les travaux, ou même le salarié n'effectuant que la taille.

Les tâcherons bénéficient des primes et de tous autres avantages définis dans la convention collective dès lors qu'ils ont acquis l'ancienneté nécessaire.

>> Le service employeurs du SGV met à disposition un modèle type de contrat. Vous pouvez le retrouver sur www.sgv-champagne.com et solliciter le service pour plus de précisions.



www.sgv-champagne.fr

SGV - Édition octobre 2013

17 avenue de Champagne - CS 90176 • 51205 Epernay Cedex • Tél. 03 26 59 55 00 • Fax. 03 26 54 97 27
69 Grande Rue de la Résistance • 10110 Bar-sur-Seine • Tél. 03 25 29 85 80 • Fax. 03 25 29 77 81