

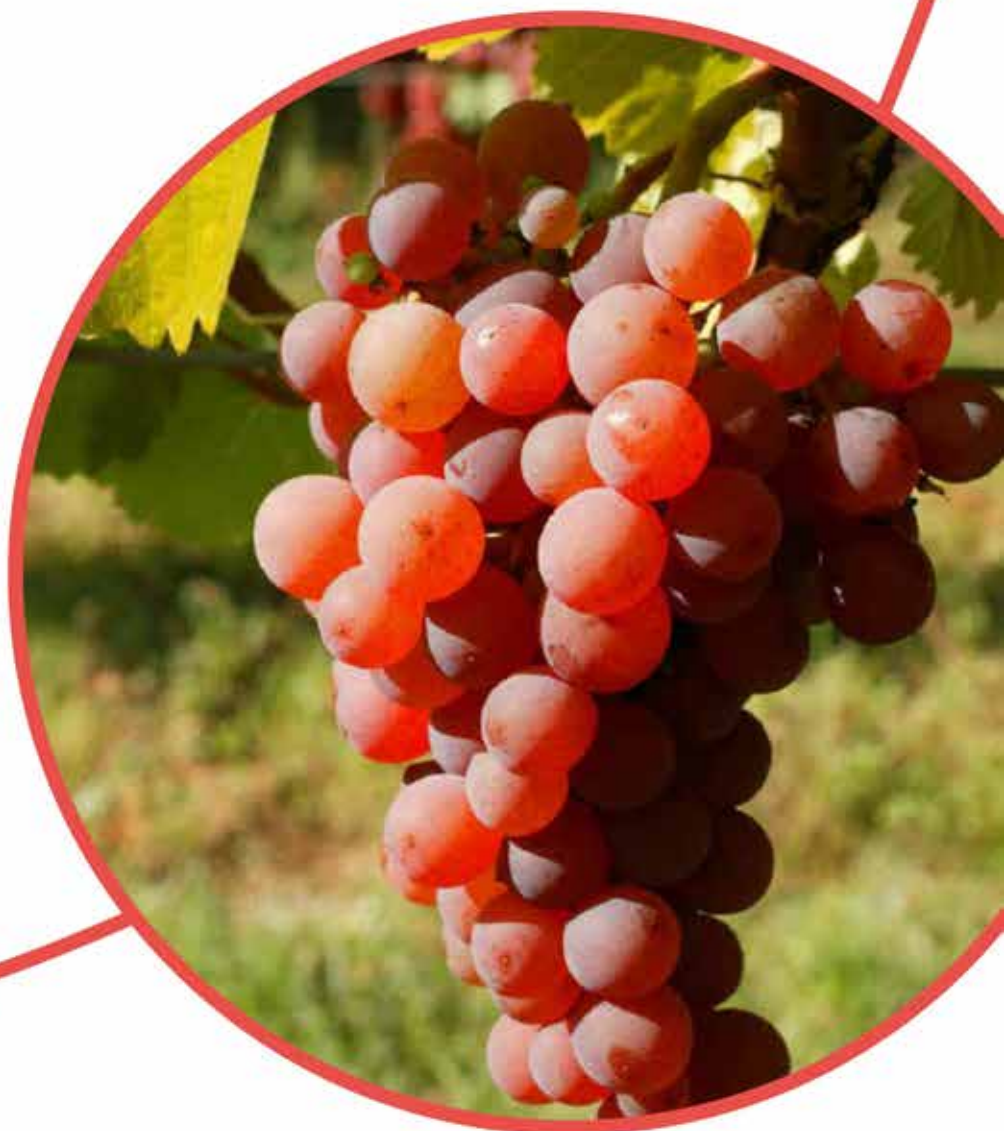


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



pôle emploi



Guide du vendangeur 2022

CONSEILS PRATIQUES

QUELQUES ASTUCES POUR BIEN DÉMARRER :

La vendange, c'est quoi ? Des journées au grand air à cueillir des grappes de raisin sur des pieds de vigne avec un sécateur. Somme toute, une activité très physique !

C'est pourquoi, pour bien vous préparer, nous vous conseillons vivement de :

- bien vous reposer et de commencer la journée par un petit-déjeuner complet pour avoir toutes les ressources nécessaires,
- prévoir des vêtements confortables, fonctionnels et adaptés à la météo (bottes, lunettes, crème, chapeau, ...),
- prévoir des gants pour protéger vos mains. Ils doivent être assez fins pour ne pas vous gêner dans le maniement du sécateur.

Pensez à apporter de quoi vous hydrater tout au long de la journée !

LA COUPE DES RAISINS

Le tri commence à la vigne, pour rentrer une vendange de qualité.
Ne garder que les bonnes grappes pour un jus de qualité.

On vendange à deux par rangées, chacun d'un côté de la vigne. Vous serez en face à face avec un binôme. Ne travaillez pas à deux en même temps sur le même cep pour éviter les accidents.

Petite astuce pour éviter de vous couper vous-même : la main qui tient le sécateur reste près du sarment, l'autre tient la grappe.

LES POSTES

Vendangeur / Coupeur (H/F)



Vous assurez la coupe du raisin. Vous travailler en discontinu les jours de récolte en fonction de la météo et les différents cépages.

Attention : vous devez d'abord trouver un hébergement sur place si vous n'êtes pas de la région et devez pouvoir vous rendre sur le lieu de récolte.

Conducteur de tracteur (H/F)



Vous serez en charge de la conduite du tracteur et assurez la coupe du raisin. Vous travailler en discontinu les jours de récolte en fonction de la météo et des différents cépages.

Attention : vous devez d'abord trouver un hébergement sur place si vous n'êtes pas de la région et devez pouvoir vous rendre sur le lieu de récolte.

Aide caviste (H/F)



Au vendangeoir (pressoirs et cave), vous serez en charge de la réception des raisins, et de la pesée. En cave, vous serez en charge du nettoyage des cuves, du pompage, etc...

Attention : vous devez d'abord trouver un hébergement sur place si vous n'êtes pas de la région et devez pouvoir vous rendre sur le lieu de récolte.

Porteur (H/F)



Vous êtes principalement chargé de centraliser les seaux pour l'acheminement jusqu'aux cuves. Vous aidez également à la coupe.

Attention : vous devez d'abord trouver un hébergement sur place si vous n'êtes pas de la région et devez pouvoir vous rendre sur le lieu de récolte.

VOTRE EMBAUCHE

QUELQUES CONSEILS ET INFORMATIONS PRATIQUES POUR VOUS PERMETTRE DE GAGNER DU TEMPS ET DE FAIRE DE BONNES VENDANGES*.

LES DOCUMENTS À FOURNIR À L'EMPLOYEUR

(documents to provide to the employer)

VOUS ÊTES DÉJÀ IMMATRICULÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE EN FRANCE

→ votre carte vitale

VOUS ÊTES RESSORTISSANT EUROPÉEN :

→ une photocopie de votre pièce d'identité
*(you live in an European country : a photocopy of
your ID card)*

VOUS ÊTES RESSORTISSANT D'UN PAYS HORS DE L'UNION EUROPÉENNE

→ votre pièce d'état civil, une copie ou un extrait
d'acte de naissance intégral + votre titre de séjour
et/ou de travail
*(you live in a country outside Europe : your ID card, a
copy or a full birth certificate + your residence and/
or working permit)*

MAIS AUSSI LE CAS ÉCHÉANT

(And also if necessary)

- Votre Relevé d'Identité Bancaire (RIB)
(your International Bank Account Number - IBAN)
- Votre permis de conduire
(your driving licence)
- Votre carnet de vaccination
(your pad of vaccination)

**TROUVEZ VOTRE JOB SUR
MAINTENANT.POLE-EMPLOI.FR**

ET/OU

**CONSULTEZ LES OFFRES SUR POLE-EMPLOI.FR :
TAPEZ A1401 DANS LE CHAMP
«MÉTIER, COMPÉTENCES, MOT-CLÉ, N° D'OFFRE»
ET INDIQUEZ LE LIEU DE TRAVAIL SOUHAITÉ**

ET/OU

APPELEZ :

**LE POINT VENDANGES PÔLE EMPLOI
DE BAR SUR AUBE : 03 25 27 50 71**

**LE POINT VENDANGES PÔLE EMPLOI
DE TROYES LA CHAPELLE : 03 25 76 77 79**

**POINT VENDANGES PÔLE EMPLOI
D'EPERNAY : 03 26 55 91 04**

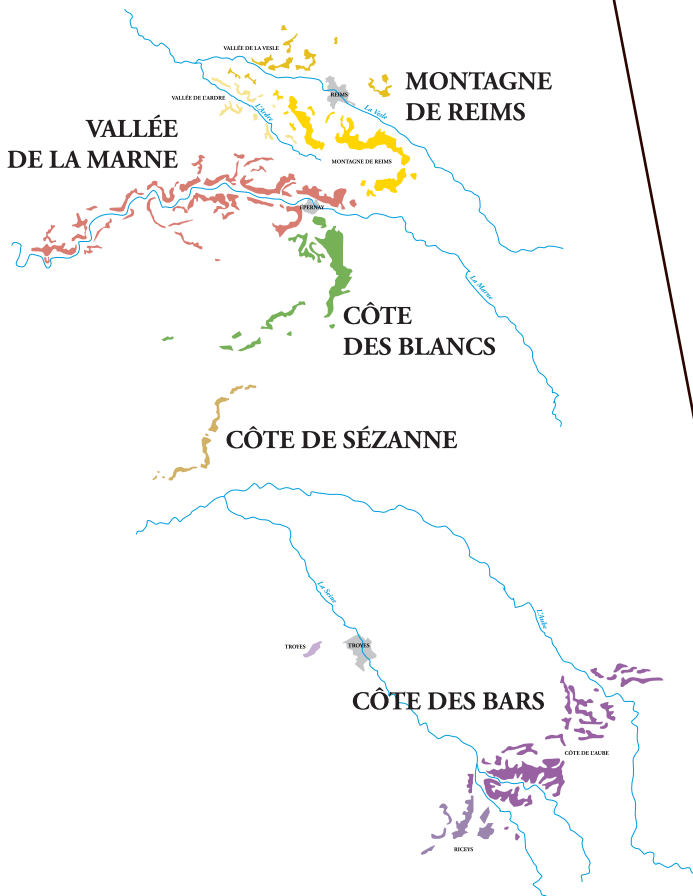
**POINT VENDANGES PÔLE EMPLOI
DE SEZANNE : 03 26 80 94 11**

**LA CELLULE ALSACE VENDANGES
À PARTIR DU 23 AOÛT AU 03 89 20 80 70
DE 8H30 À 12H ET DE 13H À 16H30**

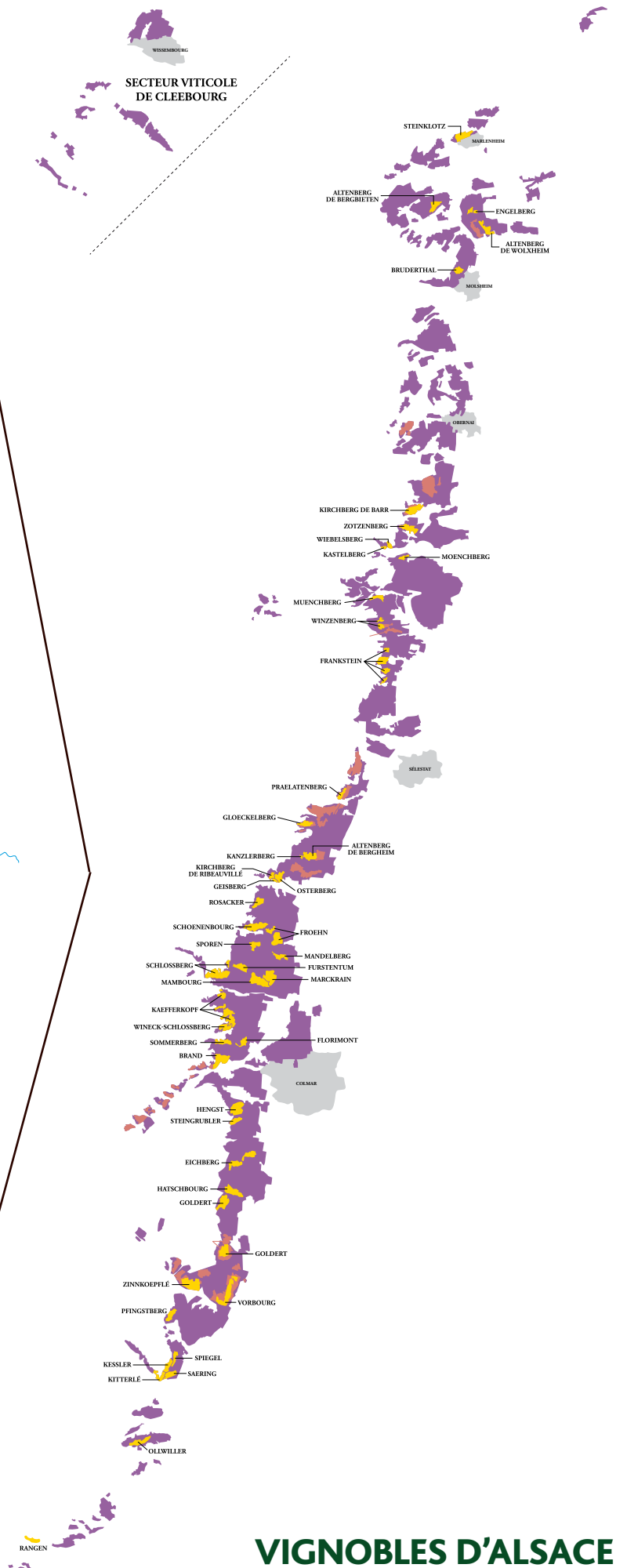
** Ces informations sont extraites du guide
«Bienvenue en agriculture» édité par l'ANEFA.
Vous pouvez le télécharger ici :
anefa.org/saisonniers/travail-saisonnier*

*Those informations are extract from the guide
«Welcome in agriculture», edited by ANEFA.
You can download this guide translated in polish, arabic
and english here : anefa.org/saisonniers/travail-saisonnier*

LES VIGNOBLES



VIGNOBLES DE CHAMPAGNE



VIGNOBLES D'ALSACE

■ GRANDS CRUS
 ■ A.O.C. COMMUNALES
 ■ A.O.C. ALSACE

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DES VENDANGES

I. Les étapes préalables à l'embauche :

L'employeur vérifie au préalable l'identité de la personne embauchée et les justificatifs afférents.

A. La déclaration unique d'embauche :

L'employeur qui n'utilise pas le TESA :

Chaque employeur doit remettre au salarié le volet de la déclaration unique d'embauche qui lui est destiné le premier jour de travail.

Ce document doit comporter :

- les coordonnées de l'employeur,
- les coordonnées du salarié,
- la date et l'heure prévisible d'embauche,
- le secteur d'activité,
- l'emploi occupé, la durée du travail hebdomadaire,
- le type du contrat de travail,
- les conditions de travail prévues à l'embauche.

Ce document doit être conservé par le salarié et doit obligatoirement être présenté lors d'un contrôle par les autorités publiques.

L'employeur qui utilise le TESA :

Ce document simplifie les formalités au moment de l'embauche et fait office de déclaration unique d'embauche. L'employeur doit ainsi remettre au salarié le volet (volet A) correspondant à la déclaration unique d'embauche avant le premier jour de travail.

B. L'établissement du contrat de travail :

L'employeur qui n'utilise pas le TESA :

L'employeur qui n'utilise pas de TESA, doit établir un contrat de travail de type contrat à durée déterminée pour une activité saisonnière.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DES VENDANGES

Ce contrat doit mentionner :

- les coordonnées de l'employeur et du salarié,
- la date et l'heure d'embauche,
- le motif du recours : Contrat saisonnier pour les travaux de vendanges,
- le poste occupé et le coefficient : coupeur ou porteur,
- la date de fin de contrat prévue ou la durée minimale,
- le salaire brut et les accessoires du salaire (repas, primes ...),
- l'horaire de travail et l'utilisation d'un document de pointage des horaires annexé au contrat,
- l'indemnité de congé payé égale au moins à 10% de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat,
- l'intitulé de la convention collective applicable (pour l'Alsace : la convention collective des exploitations agricoles de la région Alsace),
- la caisse de mutualité sociale agricole dont l'entreprise relève,
- la date et la signature des deux parties.

L'employeur qui utilise le TESA :

L'employeur doit remplir les mentions du TESA qui doivent être vérifiées par le salarié avant la signature du contrat de travail :

- la date d'embauche, l'heure d'embauche, la durée de la période d'essai
- le motif du recours au TESA : contrat saisonnier pour les travaux de vendanges,
- le salaire brut et les autres éléments de rémunération,
- l'emploi occupé et le coefficient applicable,
- la convention collective applicable,
- la date de fin du contrat prévue ou la durée minimale du contrat (ces mentions doivent obligatoirement être précisées avant la signature du contrat de travail),
- la caisse de retraite complémentaire,
- la date et signature des deux parties.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DES VENDANGES

II. L'exécution du contrat de travail :

A. La durée du travail :

> La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures par semaine. La durée maximale journalière est fixée à 10 heures par jour.

Durant la période des vendanges, les entreprises viticoles bénéficient d'une dérogation pour la durée maximale hebdomadaire (60 heures par semaine) et journalière (12 heures) pendant les vendanges et uniquement pour cette période.

> Les heures effectuées au delà de la durée légale, sont des heures supplémentaires qui doivent être majorées de la façon suivante :

- de la 36ème à la 43ème heure : 25% ;
- à partir de la 44ème heure : 50%.

> Les heures effectuées doivent être consignées sur un document qui doit être annexé au bulletin de paie à la fin des vendanges. Ce document retrace exactement les heures de travail effectuées chaque jour par le salarié.

> Le salarié a droit à une pause de 20 minutes au bout de 6 heures de travail.

> Le temps de travail débute lorsque le salarié est sous la subordination de son employeur . Ainsi, pour le personnel travaillant sur les chantiers extérieurs et transporté par les soins de l'employeur, le temps de trajet aller et retour est rémunéré comme heure normale et considéré comme du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits aux heures supplémentaires.

B. les conditions de travail durant les vendanges :

> Les équipements de protection individuelle : l'ensemble de ces équipements sont à fournir par l'employeur (gant, vêtement de pluie, bottes ...).

> L'employeur doit fournir au salarié, de l'eau fraîche en suffisance.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DES VENDANGES

- > Les pauses : durant ce temps de pause, le salarié n'est plus sous la subordination de son employeur, il peut vaquer librement à ses occupations. Une pause de 20 minutes est obligatoire au bout de 6 heures de travail.
- > L'employeur doit tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité du salarié durant le travail. Le salarié dans une situation de danger peut faire valoir son droit de retrait pour se retirer de la situation dangereuse.
- > L'employeur doit aussi tout mettre en œuvre pour lutter contre toutes les formes de harcèlement (sexuel ou moral) dans son entreprise. De plus, ne doit pas se rendre coupable de toutes les formes de discrimination.

III. La fin de l'exécution du contrat de travail :

A. Exécution du contrat de travail de type contrat à durée déterminée :

Quel que soit le contrat utilisé (TESA ou contrat saisonnier), il ne peut être mis un terme au contrat en cours d'exécution que suite à :

- la rupture amiable du contrat entre les deux parties,
- une faute du salarié ou de l'employeur,
- un événement qualifié de force majeure,
- l'embauche en contrat à durée indéterminée.

B. Le paiement du salaire :

L'employeur qui n'utilise pas le TESA :

L'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie comportant les mentions obligatoires prévues par le code du travail :

- nom et adresse du salarié,
- son coefficient,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- les heures de travail, normales et supplémentaires,
- le salaire brut et le taux horaire (taux du SMIC au minimum),
- congés payés (10%),
- le nombre de jours travaillés,
- les cotisations,
- le salaire net,
- les avantages en nature repas et logement,
- le salaire net imposable, et net à payer.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DES VENDANGES

Sur le bulletin de salaire doit figurer l'ensemble des heures de travail effectuées par le salarié, à savoir les heures normales jusqu'à 35 heures, et les heures supplémentaires avec indication de la majoration applicable.

L'employeur doit remettre en annexe du bulletin de paie, un document sur lequel figure la totalité des heures normales et supplémentaires effectuées.

L'employeur qui utilise le TESA :

Sur le TESA, figure le bulletin de paie à remettre au salarié (volet A). Sur ce document figure en plus des mentions obligatoires prévues par le code du travail, la totalité des heures normales et supplémentaires effectuées par le salarié avec indication de la majoration applicable.

L'employeur doit aussi remettre le document récapitulatif des heures de travail en annexe au volet bulletin de paie du TESA.

IV. Affichage obligatoire sur le lieu de travail :

L'employeur doit , sur le lieu de travail, afficher l'adresse et le numéro de téléphone :

- des secours d'urgence (pompiers 18, SAMU15,
- centre anti-poisons 03 88 37 37 37),
- de l'inspection du travail compétente (pour le Bas-Rhin section agricole, 6 rue Gustave Adolphe HIRN à Strasbourg et pour le Haut-Rhin : Cité Administrative, Immeuble TOUR, 68026 COLMAR cedex, référents Thomas SCHAAD, Directeur adjoint du travail, ou Philippe BARAD, Directeur adjoint du travail.
- du service de médecine du travail en agriculture (Mutualité Sociale Agricole),
- de la convention collective applicable.

LES HÉBERGEMENTS

Communes	Appellation	Secteurs	Téléphone	Site web
Bergheim	Camping du vignoble	Camping du vignoble Nord Colmar	0389738281	www.alsace-location-tourisme.com
Colmar	Aire communale d'accueil de camping cars	Colmar et environs	/	http://aires.camping-car.com/aires
Colmar / Horbourg-Wihr	Camping de l'Ill	Colmar et environs	0389411594	www.campingdelill.fr
Freland	Les verts bois	Kaysersberg Ammerschwihr Sigolsheim	0389475725	www.camping-lesvertsbois.com
Kaysersberg	Camping municipal	Nord Colmar	0389471447	www.camping-kaysersberg.com
Kaysersberg	Aire communale d'accueil de camping cars	Nord Colmar	/	http://aires.camping-car.com/aires
Ribeauvillé	Pierre de Coubertin	Nord Colmar	0389736671	www.camping-alsace.com
Ribeauvillé	Aire communale d'accueil de camping cars	Nord Colmar	/	aires.camping-car.com

Pour plus d'information sur tous les hébergements de tourisme sur le territoire alsacien, rendez-vous sur: **tourisme-alsace.com**

Pour plus d'information sur tous les hébergements de tourisme dans l'aube rendez-vous sur: **<https://www.aube-champagne.com/fr/trouvez-votre-camping-dans-l-aube-en-champagne/>**

DÉCLARER SON ACTIVITÉ

Travailleur saisonnier : toute période travaillée doit être déclarée le mois concerné.

Vous pouvez bénéficier d'un paiement provisoire qui sera régularisé avec le TESA (Titre Emploi Saisonnier Agricole)

Exemple :

Un demandeur d'emploi effectue les vendanges du 12 septembre au 20 octobre.

Il devra déclarer chaque mois qu'il a travaillé, en précisant le nombre d'heures et le salaire brut, afin de pouvoir prétendre éventuellement au paiement provisoire.

A fin septembre pour la période du 12 au 30, à fin octobre pour celle du 1er au 20.

Les règles relatives à l'activité réduite sont mises en œuvre. Si le demandeur d'emploi remplit les conditions, il percevra le paiement provisoire pour le mois de septembre.

A la fin de son activité, ici en octobre, il adressera le volet D du TESA à son agence Pôle emploi.

L'enregistrement de l'attestation employeur (volet D du TESA) permettra de régulariser le paiement des allocations pour le mois de septembre et le mois d'octobre.