



Juillet 2009

Le contrat vendanges est un contrat de travail saisonnier de type particulier mis en place par l'article 8 de la loi du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale.

Qu'est ce que le contrat vendanges ?

Ce contrat permet aux employeurs de main-d'œuvre d'embaucher des salariés pour la réalisation des travaux de vendanges et pour une durée maximale d'emploi ne pouvant excéder un mois. Le contrat vendanges peut être renouvelé plusieurs fois sans que le cumul des contrats conclus soit supérieur à deux mois au cours d'une année civile.

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, le cas échéant, être versée au salarié.

S'agissant d'un contrat de travail saisonnier, l'indemnité de fin de contrat (généralement égale à 10 %) n'est pas due par l'employeur.

A noter que l'embauche d'un Travailleur Occasionnel ou d'un Demandeur d'Emploi (TO/DE) dans le cadre d'un contrat de vendanges peut ouvrir droit à une exonération de la part ouvrière des cotisations d'assurances sociales agricoles.

Cette exonération vise à augmenter le niveau de rémunération du salarié.

Quelles sont les cotisations sociales exonérées ?

Dans le cadre du contrat vendanges, le salarié embauché, pour réaliser des travaux de vendanges, peut bénéficier d'une exonération des parts ouvrières des cotisations d'Assurances Sociales Agricoles (ASA).

La mesure d'exonération porte exclusivement sur les cotisations ASA (maladie, maternité invalidité décès vieillesse) à la charge du salarié.

Cette exonération s'ajoute à la réduction de taux des cotisations patronales d'ASA (maladie et vieillesse) accordée à l'employeur dans le cadre du dispositif TO/DE.

ATTENTION : l'application de l'exonération de la part ouvrière des cotisations ASA dans le cadre du contrat vendanges est toujours subordonnée au bénéfice du dispositif de réduction de taux de cotisations patronales pour l'embauche d'un TO/DE.

Heures supplémentaires :

En cas d'heures supplémentaires effectuées, le salarié bénéficie de l'exonération fiscale de ces heures. L'employeur doit indiquer clairement le montant exonéré des heures supplémentaires, et calculer le salaire net imposable.

Voir barème DDTEFP des salaires des vendangeurs 2009.

Quelles sont les conditions requises ?

	Conditions à remplir	Au titre du contrat vendanges	Pour bénéficier de l'exonération des parts ouvrières ASA
Employeur	- doit entrer dans le champ d'application du dispositif des travailleurs occasionnels ou des demandeurs d'emploi TO/DE.	NON	OUI
	- doit mentionner « contrat vendanges » sur le contrat de travail du salarié, sur l'imprimé DUE ou sur le volet 0 du TESA.	OUI	OUI
Salarié	- doit ouvrir droit, au bénéfice de l'employeur, à la réduction de taux des cotisations patronales pour l'embauche d'un TO/DE.	NON	OUI
Contrat de travail	- doit être conclu pour une durée maximale de 1 mois par année civile,	OUI	OUI
	- le salarié peut être titulaire de plusieurs contrats successifs sans que le cumul de ceux-ci excède une durée maximale de 2 mois sur une année civile,	OUI	OUI
	- peut être conclu par un salarié pendant la durée de ses congés payés,	OUI	OUI
	- peut être conclu par les fonctionnaires et les agents publics ou privés assimilés.	OUI	OUI
Activité du salarié	- Le salarié doit être embauché pour réaliser des travaux de vendanges (ex : cueillette des raisins, portage des hottes et paniers...). Les préparatifs et les travaux de rangement à la fin des vendanges sont également inclus. - A l'inverse , sont exclus : la réfection des logements des vendangeurs, la préparation des repas, les activités administratives, la taille ou le traitement des vignes.	OUI	OUI

Comment déclarer le contrat vendanges sur le TESA ?

Comment remplir le volet social (volet 0) ?

Dans la rubrique **le contrat à durée déterminée** du volet 0 du carnet TESA, vous devez cocher la zone « contrat vendanges ».

Par ailleurs, vous devez également indiquer soit la date de fin du contrat de travail de votre salarié, soit la durée minimale en jours du contrat.

Si votre salarié ouvre droit à la réduction de taux des cotisations patronales AS prévue dans le cadre du dispositif TO/DE, n'oubliez pas de demander le bénéfice de cette mesure, via le volet 0 du TESA.

Comment remplir le bulletin de paie du TESA (volet A) ?

Vous devez remplir la ligne G du bulletin de paie TESA (voir notice explicative TESA).