

Contrat de travail saisonnier Berger d'alpage

Entre, l'employeur :

et, le salarié :

qui se déclare libre de tout engagement.

Il est convenu ce qui suit :

1 - Motif et durée du contrat, période d'essai.

M est embauché sous contrat de travail à durée déterminée pour accomplir les travaux saisonniers d'alpage. Ce contrat prend effet à partir du à heures.

(a)¹ Il se terminera le

(b)¹ Il est conclu pour une période minimale de semaines et se terminera à la fin de l'estive.

Une période d'essai de 8 jours est fixée (Barrez cette phrase, s'il n'y a pas de période d'essai).

Il n'y a pas de période d'essai (Barrez cette phrase, s'il y a une période d'essai).

2 - Conditions d'exécution, emploi et lieu d'estive.

Le contrat de travail est régi par les dispositions de la convention collective concernant les exploitations agricoles et les C.U.M.A. du département des Hautes Alpes. Le salarié est engagé en qualité de berger d'alpage au

Niveau.....Echelon.....² de cette convention.

Le berger d'alpage est responsable de la gestion du troupeau et des ressources pastorales tout au long de la saison d'alpage. Il organise son temps de travail de façon autonome, dans le cadre de ses missions, définies ainsi :

La gestion du troupeau. Elle comprend le gardiennage et la surveillance des animaux. Le berger aménage la garde en fonction des intempéries, sait réagir aux changements brutaux de climat, prend les décisions de première urgence. Il assure la gestion sanitaire, notamment le suivi de l'état général des animaux, la détection ainsi que les premiers soins à appliquer en relation avec un vétérinaire désigné par l'éleveur.

La gestion des ressources pastorales. Le berger connaît et sait éviter les risques liés aux différents herbages : il organise la gestion de l'herbe et des parcours en accord avec l'éleveur. Il utilise et entretient les équipements pastoraux.

¹ Remplir ou (a) ou (b), pas les deux, et rayer la mention inutile.

¹ ².A compléter. Voir la classification dans le 1er paragraphe de l'annexe informative.

La gestion de l'environnement. Elle correspond à la prévention et à la protection contre les prédateurs (mise en place de clôtures, travail avec un chien de troupeau), à la gestion des contraintes environnementales (mesures agro-environnementales en relation avec différents partenaires), à la gestion relationnelle avec le public utilisant les espaces pastoraux.

Le lieu de travail est situé sur le secteur géographique de :

Pour information l'estive est dénommée :

3 - Durée du travail et Rémunération.

L'employeur propose au salarié, qui accepte, de le rémunérer sur la base d'une convention de forfait hebdomadaire de 44 heures réparties sur 6 jours. Le forfait hebdomadaire est composé de 35 h normales, 8 h majorées à 25 % et 1 h majorée à 50 %.

Le salarié recevra un salaire horaire brut de €.

A son départ, si le salarié n'a pu bénéficier de ses congés payés pendant sa période de travail, il recevra une indemnité compensatrice de congés payés de 10 %.

4 - Sécurité sociale et retraite complémentaire

Le salarié est affilié au régime agricole, à la CMSA, 25 B avenue du Commandant Dumont, 05000 GAP.

La Caisse de retraite complémentaire est la CAMARCA - Groupe AGRI CA - 21 rue de la Bienfaisance - 75 382 Paris Cedex 08.

Fait en deux exemplaires, le200. à

(dont un est remis au salarié)

Signatures :

L'employeur

Le salarié

Annexe informative

C'est un modèle de contrat. Il concerne l'embauche d'un berger d'alpage. A compter de 2007, le berger d'alpage relève d'une nouvelle grille de classification avec 3 niveaux d'embauche :

- Berger d'alpage débutant : Niveau 2 échelon 2, N2E2
- Berger d'alpage ayant effectué 1 saison d'alpage : Niveau 3 échelon 2, N3E2
- Berger d'alpage ayant effectué 2 saisons d'alpage au N3E2 : Niveau 4 échelon 2, N4E2

Salaires horaires applicables du 01/07/2008 au 30/06/2009 :

N2E2 : 8,97 €

N3E2 : 9,35 €

N4E2 : 9,62 €

1 - L'employeur et le salarié doivent être correctement identifiés.

- **Pour l'employeur** : si c'est un Groupement ou une Société, inscrire l'intitulé exact, avec l'adresse du siège social, ainsi que l'identité et la fonction (Président, par exemple) de la personne qui représente le Groupement ou la Société. Si l'employeur est un exploitant à titre individuel, alors l'identité en nom propre suffit.
- **Pour le salarié** : Nom, prénom, adresse, date de naissance.

2 - La fin du contrat.

Dans le point 1 du modèle, il faut choisir si c'est un contrat à terme précis : c'est le (a), ce qui veut dire que la date de fin de contrat est connue ; **OU** si c'est un contrat à terme imprécis : c'est le (b), ce qui veut dire que le jour précis de la fin de l'estive n'est pas connu. Barrez la phrase qui ne correspond pas au terme du contrat. En cas de choix (b), dès que la date de fin d'estive est connue, pensez à prévenir le berger.

3 - La période d'essai.

ATTENTION la période d'essai n'est pas obligatoire. Le fait de mettre une période d'essai permet à l'employeur, mais aussi au salarié de rompre le contrat pendant cette période sans donner de préavis ni de motif. Si l'employeur souhaite qu'il y ait une période d'essai, alors sa durée est définie dans la convention collective : 8 jours pour les salariés saisonniers.

4 - La référence à la convention collective est obligatoire.

De même, qu'il est obligatoire d'avoir sur l'exploitation un exemplaire de cette convention, et de le mettre à disposition de(s) salarié(s). Les principales obligations qui relèvent de la convention collective des Hautes Alpes sont détaillées plus bas.

5 - La convention de forfait définit une rémunération de 44 heures hebdomadaires sur 6 jours. En vertu d'un accord entre employeurs et salariés, négocié en 2003 (article 28 bis de la convention collective), l'employeur DOIT proposer ce mode de rémunération au salarié.

Observations. La négociation d'une convention de forfait de 44 heures hebdomadaires est un compromis qui assure à l'employeur la présence du berger sur 6 jours. En contre partie, elle garantit au salarié une rémunération sur 44 h par semaine. L'application de la convention de forfait témoigne d'une prise en compte par l'éleveur de la spécificité de l'emploi de berger d'alpage, notamment de la difficulté à décompter le temps de travail.

Si l'employeur n'applique pas la convention de forfait, il calculera la rémunération du berger en se basant sur les heures de travail effectivement réalisées. Dans ce cas, pour remplir l'obligation légale du décompte du temps de travail, l'employeur établira un relevé des heures de travail, ou à défaut le fera faire par le berger.

Le salarié a le droit de refuser la convention de forfait, dans ce cas, l'employeur peut lui proposer un autre contrat de travail (les nouveaux contrats saisonniers par exemple), en notant bien que le salarié a refusé la convention de forfait, initialement proposée.

6 - Décompte du temps de travail

Il paraît difficile de définir les horaires de travail du berger d'alpage qui est avec le troupeau sur l'estive toute la saison. Or légalement l'employeur DOIT :

- soit définir un horaire collectif, l'afficher sur les lieux de travail et le communiquer à l'inspecteur du travail avant sa mise en service et avant toute modification.
- soit établir un **décompte individuel des heures de travail**, de manière **quotidienne** (relevé du nombre d'heures de travail effectuées, ou heures de début et de fin de travail et détail des pauses) **et** de manière **hebdomadaire** (récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées).

Même avec la convention de forfait, le décompte du temps de travail est obligatoire.

Ce qui n'est pas dans le contrat mais qu'il ne faut pas oublier

7 - Jours fériés. Tous les jours fériés légaux, notamment les 14 juillet et les 15 août, ne sont pas travaillés et sont payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé.

Si le berger travaille un jour férié, le salaire de ce jour là est doublé (convention collective). Comme il est déjà compté pour un jour travaillé dans le cadre de la convention de forfait, il faudra donc rajouter un jour travaillé de plus sur le bulletin de paie du mois en question, soit 7,33 h.

8 - Repos hebdomadaire. Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos, à prendre le dimanche, auquel s'ajoute le repos quotidien (soit 35 h d'affilée). Dans le cas où le repos hebdomadaire est suspendu - uniquement pour raisons exceptionnelles - il doit être reporté sur un autre jour de la semaine. Mais alors ce dimanche travaillé s'ajoute aux heures définies dans la convention de forfait comme des heures supplémentaires majorées à 50 % (7h33 X salaire horaire brut au coefficient 150 X 50 %).

9 - Logement du berger sur l'estive. Le logement du berger sur l'estive est gratuit et doit respecter des normes fixées par décret (95-978 du 24 août 1995) et arrêté ministériel (1^{er} juillet 1996). La porte du logement possède un système de fermeture à clef. L'employeur met à disposition : une literie totalement équipée, des ustensiles de cuisine, des appareils de cuisson et le combustible nécessaire, 100 litres d'eau potable par jour, un chauffage et le combustible nécessaire afin de maintenir une température d'au moins dix-huit degrés, une table et des sièges, des poubelles. Le volume de la chambre est d'au moins 11 m³ par personne.

10 - Prime de promotion sociale. Elle est issue de la convention collective. Des primes de 5, 10 et 20 points sont ajoutées au coefficient de tout salarié agricole, lorsque celui-ci est titulaire d'un des diplômes suivants (demander une copie ou voir l'original).

Brevet d'apprentissage agricole et certificat d'aptitude professionnelle : 5 points

Brevet d'enseignement professionnel et brevet d'enseignement agricole : 10 points

Brevet de technicien agricole : 20 points.

De juillet 2008 à juin 2009, cette prime porterait le salaire horaire à :

	Salaire horaire	Avec CAPA	Avec BEPA	Avec BTA
Niveau 2 Echelon 2	8,97 €	9,04 €	9,10 €	9,23 €
Niveau 3 Echelon 2	9,35 €	9,43 €	9,51 €	9,83 €
Niveau 4 Echelon 2	9,62 €	9,71 €	9,80 €	9,98 €

Le montant de cette prime est donné à titre purement indicatif. La prime de promotion sociale et , le cas échéant, son mode de calcul, doivent être renégociés par les partenaires sociaux en novembre 2008.

11 - Prime d'ancienneté.

Elle ne s'applique qu'aux bergers d'alpage classés au N4E2 :

Le salaire est majoré de 2% à partir du début de la 3^{ème} saison de présence **chez le même employeur**. Le taux de la prime est augmenté de 1 % par saison supplémentaire avec un maximum de 10 %.

12 - Rupture du contrat / Départ du berger . La loi a prévu les cas possible de rupture anticipée du contrat de travail (faute grave, force majeure, embauche en CDI) et les procédures à suivre. ATTENTION, si le salarié décide de partir il doit absolument notifier par écrit sa demande de rupture anticipée.(démission) S'il ne le fait pas, l'employeur doit absolument adresser à son salarié une lettre recommandée avec accusé de réception (et conserver les documents) pour lui demander les raisons de son départ et l'avertir des poursuites possibles pour rupture abusive du contrat de travail. Cette démarche est importante, car le salarié peut dans les cinq ans porter plainte contre l'employeur (en affirmant que la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur) et lui demander de verser les salaires auxquels il aurait eu droit jusqu'à la fin du contrat .

Le salaire et le bulletin seront remis chaque mois au salarié.

Cette annexe informative ne prétend pas être exhaustive. Pour toute information complémentaire, adressez-vous auprès des services de l'ITEPSA (Inspection du travail) ou de la FDSEA des Hautes Alpes.