

# Contrat de travail à Durée Déterminée saisonnier de :

## Berger d'alpage ou Aide-Berger (barrer la mention inutile)

### ENTRE

#### **l'employeur :**

Nom et Adresse du siège social, avec l'intitulé exact si c'est un Groupement ou une Société

.....  
.....  
.....

### ET

#### **le salarié :**

Nom Prénom : ..... Date de naissance : .....

Numéro de Sécurité Sociale : .....

Adresse : .....

.....

### IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

#### **Motif et durée du contrat, période d'essai et fin du contrat :**

M..... est embauché sous contrat de travail à durée déterminée saisonnier pour la saison estivale ..... de garde des troupeaux sur l'alpage.

Ce contrat prend effet à compter du ..... à ..... heures.

Choisir entre (a) si la date du terme du contrat est connue à l'avance de façon précise et (b) si le jour de la fin de l'estive n'est pas connu, puis barrer l'option non choisie :

(a) Il se terminera le .....

(b) Il se terminera à la fin de l'alpage mais, en cas de terme imprécis, une période minimale de travail de ..... semaines est garantie au salarié. Dès que la date de la fin d'alpage est connue, le berger devra être prévenu.

Facultatif : Une période d'essai de ..... jours est fixée.

*(Barrer cette phrase, s'il n'y a pas de période d'essai, celle-ci n'étant pas obligatoire ; durant la période d'essai, chacune des parties - employeur ou salarié - peut rompre le contrat sans donner de préavis ni de motif. Si une période d'essai est décidée, celle-ci ne peut être supérieure à 1 jour ouvré par semaine d'embauche, avec un maximum de 14 jours).*

#### **Fin du contrat :**

Le contrat prend normalement fin à l'arrivée de la fin de la saison. En dehors de la période d'essai, la loi prévoit la possibilité de rompre de façon anticipée le contrat dans certains cas seulement (accord bilatéral des parties, faute grave, embauche en CDI, force majeure, résolution judiciaire)

Après le dernier jour de travail, l'employeur doit solder les salaires et l'indemnité de congés payés (10 % de la somme des salaires bruts perçus au cours du contrat dès lors que les congés payés n'ont pas été pris) et il doit aussi délivrer au salarié l'attestation ASSEDIC (nécessaire au salarié pour faire valoir ses droits aux allocations chômage) ainsi qu'un certificat de travail, document attestant des dates et de l'emploi occupé.

#### **Conditions d'exécution, d'emploi et lieu de travail :**

Le contrat de travail est régi par les dispositions de la convention collective concernant les exploitations agricoles du département des Alpes de Haute Provence.

*(La référence à la convention collective est obligatoire, de même qu'il est obligatoire d'avoir et de mettre à disposition du salarié sur l'exploitation un exemplaire de celle-ci disponible notamment auprès de l'Unité Territoriale des Alpes de Haute-Provence de la DIRECCTE PACA, Rue du Trélus, Résidence La Source, Bât. B, 04000 DIGNE les BAINS, téléphone : 04.92.30.21.66 et fax : 04.92.30.21.73).*

Le salarié est engagé en qualité de **(barrer la mention inutile)** :

- **berger d'alpage**, c'est-à-dire au coefficient 150 de cette convention (9,68 €/heure depuis 1/1/2012)

- **aide-berger**, c'est-à-dire au coefficient 110 de cette convention (9,40 €/heure depuis 1/07/2012)

Le lieu de travail est situé à (nom et localisation de l'alpage) : .....

### **Rémunération :**

Le salarié recevra un **salaires horaire brut** de ..... € correspondant au minimum au coefficient de son emploi. Conformément au Code du Travail, le bulletin de salaire sera établi et remis chaque mois au salarié. (dans les Alpes de Haute-Provence, pour le coefficient 150 de berger d'alpage le taux horaire brut à compter du 1<sup>er</sup> janvier est à 9,68€ mais en ce qui concerne l'emploi d'aide berger affecté du coefficient 110, ce taux horaire brut est de 9,40 €).

### **Durée du Travail :**

Choisir entre (a) si la Convention de Forfait en heures est choisie et (b) si la rémunération dépend du décompte de relevé des heures de travail, puis barrer l'option non choisie

#### **(a) Convention de Forfait en heures**

L'employeur propose au salarié, qui accepte après avoir négocié de gré à gré, une rémunération sur la base d'une convention de forfait hebdomadaire de ....(par exemple : 44) .....heures réparties sur 6 jours.

Ce forfait hebdomadaire est composé du paiement de ..35.. h normales, (dans notre exemple :8) .... h majorées à 25 % et (dans notre exemple basé sur 44 heures :1)..... h majorée(s) à 50 %.

#### **(b) Rémunération suivant décompte du relevé des heures**

Chaque heure de travail effectuée au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine (voir annexe) doit être majorée de :

- 25 % pour les 8 premières
- 50 % pour les suivantes

### **Sécurité sociale et retraite complémentaire :**

Le salarié est affilié au régime agricole, à la CMSA des Alpes de Haute-Provence et des Hautes-Alpes, 25 B avenue du Commandant Dumont, 05000 GAP.

La Caisse de retraite complémentaire est la CAMARCA – Groupe AGRICA – 21 rue de la Bienfaisance – 75382 Paris Cedex 08.

### **Facultatif : Précisions sur les tâches de l'emploi occupé :**

\* 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.

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.

\*L'aide-berger.....

### **Fait en deux exemplaires originaux (salarié/employeur), le ..... à .....**

Il est rappelé que tout Contrat de travail à Durée Déterminée (C.D.D.) doit être établi par écrit en 2 exemplaires dont l'un doit être remis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche

### **Signatures de :**

Précédées de la mention manuscrite :

### **L'employeur**

avec nom et fonction dans l'entreprise  
« lu et approuvé »

### **Le salarié**

précédé « lu et approuvé »

# **ANNEXE INFORMATIVE**

## **FORMALITÉS LIÉES A L'EMBAUCHE**

ATTENTION, si la conclusion d'un contrat de travail « écrit » est obligatoire pour un emploi à Durée Déterminée, l'employeur doit aussi :

- déclarer le salarié à la Caisse de MSA avant son embauche (à l'aide de l'imprimé de Déclaration Unique d'Embauche ou du Titre Emploi Simplifié Agricole).
- inscrire le salarié sur son Registre Unique du Personnel.

La rémunération du salarié dépend à la fois de l'emploi occupé c'est à dire de sa **classification** dans le barème de la Convention Collective (aide-berger=coefficient 110 ; berger d'alpage = coefficient 150) **et** de la **durée du travail**.

## **DURÉE DU TRAVAIL**

Concernant la durée du travail, les bergers ou aide-bergers en alpage doivent légalement se voir appliquer les mêmes règles que les autres salariés agricoles (Code Rural et décrets pris pour son application, accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles), notamment sur les points suivants :

### **Repos hebdomadaire**

Tout salarié a droit à un jour de repos hebdomadaire (24 heures, à prendre en principe le dimanche ou un autre jour de la semaine prévu dans le contrat), auquel s'ajoute le repos quotidien (11 heures). Dans le cas où – pour raisons exceptionnelles et dans la limite de six fois par an - le repos hebdomadaire n'est pas accordé, les heures de ce jour-là s'ajoutent alors aux heures définies dans la convention de forfait, et doivent être considérées d'après l'article 33 de la Convention Collective des exploitations agricoles des Alpes de Haute-Provence comme des heures majorées à 25 %, auxquelles s'ajoutent les majorations pour heures supplémentaires à 50 %.

### **Travail de nuit**

Toutes les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin doivent être majorées de 25 %.

### **Jours fériés**

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

Si le berger travaille néanmoins un jour férié, il peut être convenu que le salaire de ce jour là soit doublé.

### **Congés Payés**

Dès lors que le salarié en C.D.D. n'a pas pu prendre effectivement les 2,5 jours ouvrables de congés payés acquis pour chaque mois de travail effectif, il doit bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité apparaît distinctement sur son bulletin de salaire (normalement sur son dernier bulletin de salaire mais un usage toléré consiste à verser celle-ci tous les mois) ; le montant de cette indemnité est égal à 10 % de la rémunération brute totale.

### **Décompte de la durée du travail et rémunération**

La durée normale du travail effectif (« temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives ») est fixée à 35 heures par semaine, ce qui signifie que toutes les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires dont le paiement doit être majoré.

## Comment compter le temps de travail du berger d'alpage ?

Il paraît difficile de définir les horaires de travail du berger d'alpage qui est sur l'estive toute la saison avec le troupeau. Pourtant, l'employeur a l'obligation légale, dès lors qu'il ne peut opter pour un horaire fixe collectif d'établir le **décompte individuel des heures de travail réalisées**, de manière **quotidienne**. **Aussi, le choix d'une convention de forfait demeure le meilleur compromis** entre un éleveur et un salarié « chargé de la surveillance des animaux et responsable de l'organisation de leur horaire de travail », même si les durées maximales de travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine) doivent toujours être respectées.

### Négociation de la convention de forfait en heures :

La convention de forfait en heures définit une rémunération sur la base de : ..x.. heures sur ..6.. jours.

*x : Compte tenu de la 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, 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 et garantit au salarié une rémunération sur cette base hebdomadaire, indépendamment des heures de travail effectivement réalisées dans la limite des durées maximales. La durée de 44 heures donnée à titre indicatif est le fruit de la négociation des professionnels (éleveurs et bergers) des Hautes-Alpes.*

*Le recours par l'employeur à une convention de forfait demeure facultatif et le salarié a le droit de refuser la convention de forfait proposé par l'employeur lors de l'embauche.*

### Et si la convention de forfait n'est pas choisie :

Dans ce cas, l'employeur devra calculer la rémunération du berger en se basant sur les heures de travail effectivement réalisées et dûment enregistrées (le décompte des heures doit d'ailleurs être remis au salarié à échéance mensuelle), et en appliquant les **majorations pour heures supplémentaires** calculées à partir du **relevé hebdomadaire des heures de travail**, en tenant compte des équivalences.

#### Les équivalences

Pour le personnel occupé à des activités de gardiennage et assurant la surveillance des animaux (cas du berger, sauf le temps où il pratique des soins), la loi a prévu un système d'équivalence (décret 97-540 du 26 mai 1997) qui équivaut à neutraliser un certain nombre d'heures de travail effectué, en l'occurrence 7 heures par semaine. Ainsi, au-delà du seuil de (35+7) = 42 h par semaine (« du lundi au dimanche »), se déclenchent les heures supplémentaires qui bénéficient :

- d'une majoration de 25 % pour les 8 premières heures
- d'une majoration de 50 % au-delà.

Ce système a également pour effet de repousser, pour ce personnel, les durées maximales de travail (11 heures maximum par jour et 55 heures maximum par semaine).

Ainsi par exemple si les heures réelles de gardiennage ont été au cours d'une semaine donnée de 9 heures x 6 jours = 54 heures, elles seront payées 47 h 00 (puisque 7 heures sont « neutralisées » au titre des équivalences) et le salarié devra être rémunéré pour son travail de cette semaine-là : 35 heures au taux horaire normal + 8 heures au taux horaire majoré de 25 % + 4 heures au taux horaire majoré de 50 %.

### **Rappel sur les conditions de logement du berger sur l'alpage** (article R 716-15 du Code Rural)

L'employeur qui héberge un salarié est soumis à une réglementation très précise (décret n° 95-978 et arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 1996) portant notamment sur les mesures à prendre afin de préserver la sécurité des personnes (poêle et conduits en bon état de fonctionnement, pièce saine, protégée de l'humidité, etc...) mais également sur l'obligation de fournir des conditions de vie décentes aux occupants avec eau potable, literie équipée, ustensiles de cuisine, etc...). Ces locaux doivent être maintenus propres et en bon état.

S'agissant des logements des bergers sur l'alpage, les textes précisent également que le volume habitable de la chambre est d'au moins 11 m<sup>3</sup> par personne, que l'employeur fournit un appareil de cuisson et son combustible ainsi que 100 litres d'eau potable.