

Accord professionnel

**EXPLOITATIONS AYANT UNE ACTIVITÉ DE CULTURE DE LA VIGNE  
(Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort)**

**Accord du 2 octobre 2023**

relatif au travail à la tâche en viticulture et aux conditions d'emploi

NOR : AGRS2497056M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**FGTA FO ;**

**FNAF CGT ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de permettre la poursuite de la mise en place du travail à la tâche en viticulture dans les départements de Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort. Cet accord fixe un cadre commun aux différents départements concernés et établit ensuite en annexe I, pour chaque vignoble et/ou département concerné, la liste des travaux pouvant faire l'objet d'un contrat de travail à la tâche.

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de sécuriser les pratiques existantes par la conclusion de cet accord.

Les parties signataires, attachées au développement du travail à la tâche comme forme de relation de travail adaptée à la nature des activités auxquelles elles s'appliquent, entendent promouvoir des emplois stables et la reconnaissance des qualifications requises. En particulier, le volume de travail lié à chacune des tâches définies est fixé pour garantir un travail de qualité, inscrit dans la durée légale de travail appréciée sur l'année.

Cet accord collectif abroge et se substitue intégralement aux dispositions de l'annexe II de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 21 novembre 1997 (IDCC 8262), devenue au 1<sup>er</sup> avril 2021 accord territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante (50) salariés dès lors que le présent accord vise à instaurer des mesures applicables à l'ensemble des salariés, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord est applicable aux exploitations ayant une activité de culture de la vigne, qu'elle soit principale ou accessoire, et dont le siège social se situe sur le territoire des départements de Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort, même si les terrains de cultures s'étendent sur des départements limitrophes.

## **Article 2 | Nature du contrat de travail**

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié en vue de la réalisation de travaux viticoles est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions légales prévoyant la conclusion de ce type de contrat.

Le contrat de travail doit préciser les travaux à effectuer, sur la base des indications figurant dans les tableaux se rapportant au vignoble concerné, en annexe I du présent accord.

## **Article 3 | Période de référence**

La période de référence pour effectuer l'ensemble des travaux, tels que définis à l'annexe I, dans le vignoble commence le 1<sup>er</sup> novembre de l'année n pour se terminer le 31 octobre de l'année N + 1.

## **Article 4 | Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 5 | Modalités et préavis de rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est établie conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les modalités de rupture applicables sont celles prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 6 | Caractéristiques de la tâche**

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface cadastrale pour :

- la Nièvre ;
- l'Yonne ;
- la Côte-d'Or en ce qui concerne la tâche en vignes hautes.

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface donnant droit à production enregistrée au casier viticole informatisé (CVI) géré par l'administration des douanes pour :

- le Jura ;
- la Côte-d'Or en ce qui concerne la tâche en vignes basses.

Une copie de l'extrait concerné du CVI sera joint, pour les parcelles concernées, au contrat de travail du salarié.

La densité de plantation de référence est mentionnée dans les tableaux figurant en annexe I du présent accord pour chaque vignoble concerné.

EN cas de densité de plantation différente, il convient de calculer les différents temps de travaux selon les surfaces au prorata du nombre de pieds/hectare figurant dans les tableaux annexés au présent accord.

Il est convenu que la superficie de vignes peut varier d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié, chaque année.

Dans le cas où l'ensemble des travaux obligatoires sont réalisés, un état des lieux de la parcelle sera réalisé chaque année, en début et fin de période de référence telle que définie à l'article 3 du présent accord, et le cas échéant à la fin du contrat.

Cet état des lieux aura pour objectif de définir la qualité de la parcelle ainsi que la densité précise concernée, en constatant le nombre réel de pieds, afin d'ajuster les temps de travaux proportionnellement à la densité constatée. Cet état des lieux fera l'objet d'un écrit signé des deux parties.

Le salarié alerte l'employeur pour signaler tout dégât constaté sur la parcelle.

Tous les travaux doivent être réalisés en temps et saisons convenables, selon les usages de la région et selon les instructions de l'employeur.

En cas de retard ou de mauvaise exécution des tâches confiées, l'employeur pourra utiliser son pouvoir de direction conformément à la réglementation en vigueur.

Les travaux de démontage doivent commencer dès la fin de la chute des feuilles et au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre, sauf accord différent établi entre l'employeur et le salarié.

Selon l'état d'avancement des stades végétatifs et des pratiques culturales de l'entreprise, les dates pourront être modifiées par l'employeur et précisées chaque année au salarié, par tout moyen.

Le salarié assure l'entretien et le remplacement courant des piquets avant le début de la pousse.

Avant de procéder à un traitement sur une parcelle donnée en tâche, l'employeur en informe le salarié et lui communique par écrit le délai de réentrée à respecter en fonction du produit utilisé.

## **Article 7 | Obligations professionnelles**

Le salarié s'engage à porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Il est strictement interdit au salarié de faire travailler, dans les parcelles de vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitation, y compris les membres de sa famille.

Tout manquement de la part du salarié pourra être constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

## **Article 8 | Absences du salarié**

Conformément aux dispositions applicables en la matière, en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit prévenir son employeur et doit fournir un certificat médical justifiant de cette absence, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures. En cas de prolongation de l'arrêt de travail, il devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant de cette prolongation.

En cas d'arrêt de travail, la rémunération du salarié est maintenue dans les conditions légales applicables en la matière. En cas de tâche non-réalisée et selon l'état d'avancement des stades végétatifs, l'employeur pourra faire exécuter la tâche par un remplaçant de son choix.

En cas d'absence injustifiée et de tâche non-réalisée dans les conditions prévues au contrat ou exécutée par un remplaçant choisi par l'employeur, la rémunération pourra être recalculée en fonction de la tâche non-réalisée sur une surface donnée et selon les impératifs de la saisonnalité.

## **Article 9 | Durée du travail**

Mentionnée au contrat, elle est fonction des travaux à effectuer et de la surface attribuée au salarié.

En tout état de cause, le contrat doit respecter les durées du travail maximales autorisées.

Lorsque le nombre d'heures annuelles à l'hectare multiplié par la surface totale prévue au contrat est :

- inférieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise = 7 heures), le contrat est réputé établi à temps partiel ;
- égal à 1 607 heures (journée de solidarité comprise = 7 heures), le contrat est réputé établi à temps plein ;
- supérieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise = 7 heures), le contrat est réputé établi à temps plein majoré d'heures supplémentaires conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de cumul d'emplois salariés, le salarié s'engage à ne pas dépasser la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales et conventionnelles applicables.

## **Article 10 | Aménagements de la durée du travail**

Le contrat de tâche peut être assorti d'autres travaux complémentaires relevant des activités viti-vinicoles. Le salarié peut effectuer à la demande de l'employeur d'autres types de travaux que ceux énumérés dans les tableaux figurant en annexe I du présent accord, incluant les heures de formation. Cette liste ne correspond pas à une liste exhaustive. Ces travaux sont alors rémunérés au temps réel et font l'objet d'un décompte individuel quotidien précisant les parcelles et les travaux concernés, rendu mensuellement.

Dans le cas de prise de vignes en mauvais état, l'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord écrit les heures nécessaires à la réalisation des travaux de remise en état de la parcelle. En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail sera rédigé.

Le salarié peut effectuer à la demande de l'employeur des heures supplémentaires ou complémentaires sur l'exploitation selon la nature de son contrat dans la limite de la durée maximale du travail. La rémunération de ces heures est définie conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 11 | Organisation du travail**

Le salarié est libre de l'organisation de son travail. Il n'a pas l'obligation de se rendre quotidiennement au siège de l'exploitation. Le salarié s'engage à respecter les durées maximales de travail. À la demande expresse de l'employeur, le salarié pourra être amené à travailler exceptionnellement le dimanche ou les jours fériés. En la matière, les dispositions légales et conventionnelles s'appliquent.

Il peut être demandé par l'employeur à son salarié de participer à une ou plusieurs réunions en cours d'année afin de faire le point sur l'avancement des travaux. Dans ce cas, la présence du salarié est obligatoire.

De même, l'employeur se réserve le droit d'intervenir ou de faire intervenir du personnel salarié sur les parcelles qui lui sont confiées dans les cas suivants :

- arrêt maladie ou accident de travail du salarié supérieur à 15 jours calendaires ou perturbant le respect du cycle végétatif de la vigne ;
- en cas d'incident climatique.

## Article 12 | Rémunération

Le taux horaire servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020. Si les travaux comprennent la taille et l'ébourgeonnage et les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 3 pour le critère technicité, au minimum à un degré 3 pour le critère autonomie et au minimum à un degré 2 du sous-critère respect des normes dans le critère responsabilité. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima. La rémunération ne pourra pas être inférieure au palier 6 de la classification de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

Si uniquement les travaux de taille ou d'ébourgeonnage ou les réparations sont réalisés, l'emploi devra être valorisé au minimum à un degré 3 pour le critère technicité et au minimum à un degré 2 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima.

À défaut de la réalisation, par le salarié, des travaux de taille ou d'ébourgeonnage ou de réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 2 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima.

Ces minima conventionnels sont résumés dans le tableau ci-après.

Travaux	Pesée minimale critère technicité	Pesée minimale du critère autonomie	Pesée minimale d'un des sous-critères du critère responsabilité
Taille et ébourgeonnage et réparations	Degré 3	Degré 3	Degré 2
Taille ou ébourgeonnage ou réparations	Degré 3	Degré 2	
Autres travaux que taille, ébourgeonnage ou réparations	Degré 2	Degré 2	

Dans tous les cas, l'entreprise devra réaliser la pesée de l'ensemble des cinq critères classants en respectant les minima inscrits dans le tableau ci-dessus.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération. Le salarié perçoit chaque mois une rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail.

À cette rémunération, s'ajoutent l'indemnité de 10 % au titre des congés payés et l'indemnité de 3 % au titre des jours fériés chômés.

### **Article 13 | Matériel et équipements de travail**

L'employeur fournit le matériel et l'équipement nécessaire à l'exécution de la tâche. Le matériel fourni fait l'objet d'une mention sur un document joint au contrat de travail. Ce matériel ne peut être utilisé que sur l'exploitation le mettant à disposition, sauf accord de l'employeur.

À défaut de fourniture par l'employeur du matériel nécessaire à l'exécution de la tâche, le salarié en contrat à durée indéterminée bénéficiera d'un remboursement sur présentation de justificatifs d'une valeur maximale égale à 100 fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail par an pour un contrat réputé établi à temps plein, et au *pro rata temporis* pour un contrat réputé établi à temps partiel. Ce remboursement sera d'une valeur maximale de 40 fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail par an si l'employeur fournit le sécateur électrique.

Chaque année, pour l'achat de vêtements de travail, le salarié pourra bénéficier d'un remboursement sur présentation de justificatifs, d'une valeur maximale égale à 35 fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Les équipements de protection individuelle sont obligatoirement fournis par l'employeur.

### **Article 14 | Conditions de cumul d'emplois pour un salarié**

Le salarié dispose de la possibilité de cumuler son contrat de tâche avec un autre contrat de travail sous réserve d'en informer les employeurs concernés par écrit dans les meilleurs délais et de respecter les durées maximales du travail et les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

### **Article 15 | Dispositions particulières**

Des dispositions particulières peuvent être prévues entre l'employeur et le salarié sous réserve qu'elles respectent les dispositions légales et conventionnelles applicables.

### **Article 16 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension et dans tous les cas, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2023.

### **Article 17 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

La révision de l'accord peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, à condition qu'elles soient représentatives dans le champ d'application du présent accord et qu'elles respectent les dispositions légales et réglementaires (notamment sur le temps du cycle électoral et les qualités de signataires ou d'adhérentes).

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente, qui les réunit dans les trois mois suivants.

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente.

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires, notamment les articles L. 2261-9 à 13 du code du travail.

## Article 18 | *Dépôt et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

*Fait à Bretenière, le 2 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe I** Tableaux de correspondance des temps de travaux par vignoble et par département

Vignes basses Côte-d’Or (21)

(Voir page suivante.)



N° d'ordre	Définition des travaux	Nb d'h/ha Base : 10 000 pieds	Total
1	Entretien courant palissage (enlever les agrafes, remonter les fils, réparer les fils, retendre les fils, réparer et refaire les embouts, changer les piquets, réparer les têtes de ligne), entretien des contours (matériel fourni par l'employeur)	30	30
2	Démontage et taille de finition	Guyot total et royat total : 80 Guyot avec prétaillage : 74 Royat avec prétaillage : 60	160 h (total) ou 149 h (Guyot) ou 120 h (Royat)**
	Tirer les bois en andains ou Tirer les bois en tas ou tirer les bois et les brûler à la brouette	Guyot total et royat total : 80 Guyot avec prétaillage : 75 Royat avec prétaillage : 60	
3	Attachage des branches et Entretien des repiquages avec élimination des herbes prises autour des greffes jusqu'à leur entrée en production et entretien des jalons de protection	Guyot : 40 Guyot aux petits fils manuels : 45 Royat : 5  25	65 (Guyot) 70 (Guyot petits fils manuels) 30 (Royat)
4	Ébourgeonnage : 2 passages + dédoublage ou non, selon les consignes de l'employeur, nettoyage des plans américains, et racines au collet Relevage et accolage : 3 passages (1 relevage et 2 accolages), séparation des pieds, mise à la verticale des branches	70  150	220
5	1 <sup>er</sup> rognage (écimage manuel) : 10	10	10
Total des travaux obligatoires		485	

N° d'ordre	Définition des travaux	Nb d'h/ha Base : 10 000 pieds	Total
6	Vendanges	Temps réel	** Selon le choix de taille le tâcheron devra rendre 11 h si guyot ou 40 h si royat
7	Rognage : - 2 <sup>e</sup> ; - 3 <sup>e</sup> ; - 4 <sup>e</sup> .	Temps réel	
8	Repiquage	Temps réel	
9	Piochage	Temps réel	
10	Désherbage à dos	Temps réel	
11	Travaux divers et exceptionnels (après intempéries) ou autres travaux viti-vinicoles demandés par l'employeur	Temps réel	
12	Effeillage et vendanges vertes	Temps réel	
13	Flavescence dorée	Temps réel	

Vignes hautes Côte-d'Or (21) et Yonne (89)

Base : 3 300 pieds/ha		
N° d'ordre	Définition des travaux obligatoires	Guyot double (nb d'h/ha)
1	Baisser les fils Vérifier les piquets et embouts selon les consignes, (grouler [= tester] les piquets, remettre les crampons manquants et clous fixes) Décrampillonner et enlever les piquets et embouts cassés mais pas les pointes. Réparer les fils Tendre les fils Option : – 5 heures si toute la parcelle est en piquets fer (sauf embouts)	10

Base : 3 300 pieds/ha		
N° d'ordre	Définition des travaux obligatoires	Guyot double (nb d'h/ha)
2	a) Démontage et taille double-guyot avec pré taillage b) Tirages des sarments et mises en andin pour broyage et nettoyage des fils (vrilles et bout de branches) c) Nettoyage des baguettes Options à la demande de l'employeur : – si tâches décomposées + 5 heures (temps de marche) ; – sortir les vieux bois + 5 heures ; – utilisation d'un andaineur – 5 heures.	a) 30 b) 28 c) 10 <b>Total 68</b>
3	Attachage des branches (baguettes)	20
4	a) Ébourgeonnages (2 passages), dédoubleage et nettoyage des pieds (plans américains, racines aux collets) Entretien des repiquages (taille, marcottes, chaussettes, montage des plans et évasivage) b) premier relevage c) épamprage manuel (nettoyage du pied) Option : Utilisation d'une épampreuse mécanique – 10 heures. Pas de dédoublement de la baguette – 10 heures en guyot double. Pas de dédoublement de la baguette – 5 heures en guyot simple.	a) 40 b) 5 c) 10 <b>Total 55</b>
5	Deuxième et troisième relevage, entretien des repiquages, accolage et nettoyage des pieds Option : – 5 heures si la parcelle est toute en piquet fer (sauf embouts). – 10 heures si écarteurs de piquets.	51
		204

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 000 pieds/ha	Base : 5 000 pieds/ha
Travaux obligatoires			
1	Taille avec sécateur électrique simple arcures	55	45
	Taille avec sécateur électrique doubles arcures	60	50
	Taille avec sécateur électriques en baguettes	55	45
2	Tirage des bois avec broyage sans pré-taille	50	40
	Tirage des bois avec broyage avec pré-taille	45	35
	Tirage des bois avec brûlage sans pré-taille	65	55
3	Liage en une baguette	25	20
	Liage en deux baguettes	30	25
	Liage en 2 courgées	40	30
	Liage en 1 courgée	30	25
4	Ébourgeonnage complet (avec intérieur du pied)	30	25
	Ébourgeonnage partiel (bas du pied)	20	15
5	Relevage avec fil releveur : 1 <sup>er</sup> relevage	15	10
	Relevage avec fil releveur : 2 <sup>e</sup> relevage	30	25
	Relevage sans fil releveur : 1 <sup>er</sup> relevage	30	25
	Relevage sans fil releveur : 2 <sup>e</sup> relevage	30	25
6	Rognage : 1 <sup>er</sup> rognage	10	10
	Rognage : 2 <sup>e</sup> rognage	15	15

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 000 pieds/ha	Base : 5 000 pieds/ha
Travaux complémentaires optionnels			
1	Entretien	Temps réel	Temps réel
2	Vendanges	Temps réel	Temps réel
3	Désherbage	Temps réel	Temps réel

Vignes Nièvre (58)

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 500 à 7000 pieds
Travaux obligatoires		
1	Entretien courant palissage	Nb d'h/ha 15
2	Taille guyot simple	70
3	Tirage des bois en andains	30
4	Tirage et brûlage	50
5	Plage baguettes	20
6	Ébourgeonnage base du pied de vigne (vigne > 3 ans)	15
	Ébourgeonnage avec dédoublage	30
7	Accolage et serrage	25
Total des travaux obligatoires sans dédoublage		225
Total des travaux obligatoires avec dédoublage		240
Travaux complémentaires optionnels		
	Rognage	Temps réel
	Vendanges	Temps réel
	3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> rognages	Temps réel

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 500 à 7000 pieds
	Repiquage	Temps réel
	Plochage	Temps réel
	Désherbage à dos	Temps réel
	Travaux exceptionnels et autres travaux viti-vinicoles	Temps réel
	Effeuilage et vendanges vertes	Temps réel
	Heures en régies (vendanges, plantations, éclaircissage, travaux de cave...)	Temps réel

Vignes Yonne (89)

N° d'ordre	Définition des travaux	Guyot simple 7 000 à 10 000 pieds/ha	Guyot double 5 500 à 7 000 pieds/ha	Description des tâches
Travaux obligatoires				
1	Entretien courant du palissage	Nb d'h/ha 20	Nb d'h/ha 20	Test du palissage, comptage, distribution et remplacement, gestion des caches et tuteurs des jeunes plants
2	Taillage (sans mécanisation), brûlage ou avec mise en andains	130	160	Taillage avec sécateur manuel
	Taillage (avec mécanisation), brûlage avec repiquages et sevrages	130	160	Sevrage (racines de collet), repiquages (marquage des pieds, accompagnement d'un chauffeur avec une tarière pour l'arrachage, repiquages) baissage des fils, taillage avec sécateur électrique fourni et entretenu par l'employeur (la taille peut s'opérer en une ou deux fois suivant les consignes : pré-taille et finition), brûlage
	Taillage (avec mécanisation), mise en andains pour broyage avec repiquages et sevrages	110	140	Sevrage (racines de collet), repiquages (marquage des pieds, accompagnement d'un chauffeur avec une tarière pour l'arrachage, repiquages) baissage des fils, taillage avec sécateur électrique fourni et entretenu par l'employeur (la taille peut s'opérer en une ou deux fois suivant les consignes : pré-taille et finition, mise en andains

N° d'ordre	Définition des travaux	Guyot simple 7 000 à 10 000 pieds/ha	Guyot double 5 500 à 7 000 pieds/ha	Description des tâches
3	Baissage (sans mécanisation)	35	70	Baissage manuel
	Baissage (avec mécanisation)	20	30	Baissage avec baïssette électrique fournie et entretenue par l'employeur
4	Essoumachage	50	70	Minimum 2 passages : ébourgeonnage de la souche, du vieux bois (charpentes), dédoubleage du crochet, Américains, inclus l'ébourgeonnage des jeunes plants
5	Accolage et serrage	80	80	Minimum 4 passages : 2 relevages, 1 serrage, 1 rentalage, inclus attachage des jeunes plants, inclus le rognage des bouts de treilles
6	Journée Flavescence	1 journée	1 journée	Participation à la prospection Flavescence Dorée (portionnelle à la surface travaillée, maxi 1 journée pour un temps plein)
Total des travaux obligatoires avec brûlage				
		300	360	
Total des travaux obligatoires avec mise en andains				
		280	340	
Travaux complémentaires optionnels				
7	Dédoubleage des baguettes	10	10	
8	Rognage	85	85	
	1 <sup>er</sup> rognage (écimage)	10	10	
	2 <sup>e</sup> rognage (après accolage)	30	30	
	3 <sup>e</sup> rognage	35	35	
	4 <sup>e</sup> rognage	35	35	
Rognage de finition (fin de campagne)		20	20	Cisailage uniquement sur les côtés derrière la rogneuse
9	Piochage de l'herbe sous le rang	35	35	Passage derrière les outils inter-cepts de l'enjambeur, nettoyage autour des pieds et des piquets
10	Vendanges	Temps réel	Temps réel	Heures en régie