

Dispositif Travailleur Occasionnel

L'employeur d'un travailleur occasionnel bénéficie d'une réduction sur les cotisations patronales pour une durée maximale de 119 jours par salarié et par année civile : ASA maladie, ASA vieillesse, AF, CSA, FNAL, AC, ainsi que la retraite complémentaire et CEG.

Pour bénéficier de l'exonération Travailleur Occasionnel, il est impératif de cocher sur le TESA la case correspondante. Nous vous rappelons que les cuisiniers ainsi que les cavistes sont exclus du dispositif TO.

Le Contrat Saisonnier Vendanges

L'article 8 de la loi du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002 a créé un contrat de travail saisonnier de type particulier, dénommé « contrat vendanges », qui vise à favoriser l'emploi en autorisant certaines embauches (salariés en congés payés par exemple).

Un dispositif dérogatoire au droit du travail : ce contrat est ouvert aux salariés en congés payés et aux fonctionnaires. Toutefois, ce contrat ne peut être utilisé que pour les vendanges et travaux annexes (préparatifs et rangements) **à l'exclusion de tous les autres travaux (taille, traitement, cuisiniers, réfection des logements, pressureurs, cuviste)**. Il est conclu pour un objet précis, c'est-à-dire que le contrat prendra fin avec la réalisation de son objet, soit à la fin des vendanges : **obligation d'indiquer une durée minimale du contrat ou la date de fin du CDD. Vous reporter à la notice TESA Simplifié pour plus d'information.**

Le contrat vendanges est signé pour une durée de 1 mois maximum, renouvelable 1 fois.

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée au salarié. En revanche, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Liste des activités relevant du contrat vendanges :	OUI	NON
Conducteurs d'enjambeurs uniquement au moment des vendanges	X	
Conducteurs de machines à vendanger	X	
Travaux d'effeuillages des vignes avant les vendanges		X
Vendanges Vertes		X
Vendanges tardives	X	
Cueillette raisins de table		X
Portages des hottes et/ou des paniers	X	
Préparation/rangement/mise en état/nettoyage matériels spécifiques aux vendanges	X	
Activités postérieures à l'activité de ramassage des raisins de cuve : pressureur, cuviste, vinification		X
Tâches administratives, cuisinier, ménage, rénovation logements vendeurs		X

Formalités

- A l'embauche : le contrat de travail et la déclaration devront porter la mention « contrat vendanges ». N'oubliez pas de cocher « demande d'exonération Travailleur Occasionnel »

Les stagiaires

Toute entreprise, quels que soient son secteur d'activité et son effectif, peut accueillir des stagiaires. Toutefois, pour éviter les abus, la loi encadre strictement ce dispositif : il doit s'agir d'un stage **intégré dans un cursus scolaire ou universitaire**, avec **des missions en rapport avec le projet pédagogique** et un tutorat assuré dans l'entreprise d'accueil.

Seuls sont autorisés les stages faisant l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

L'élève ou l'étudiant qui, pendant sa scolarité, effectue un stage dans l'entreprise, reste élève de cet établissement. Il n'est pas titulaire d'un contrat de travail mais d'un contrat de stage, et n'est donc pas considéré comme un salarié au sens de la législation du travail.

Toutefois, vis-à-vis de la sécurité sociale, le stagiaire doit nécessairement être déclaré, notamment en vue de garantir sa couverture en cas d'accident du travail, ou afin d'ouvrir droit au bénéfice de la franchise de cotisations pour les stagiaires.

Les employeurs occupant des stagiaires agricoles doivent effectuer une déclaration préalable à l'embauche et adresser une copie de la convention de stage à la MSA. Ils sont également tenus de déclarer le montant de la gratification attribuée aux stagiaires.

Les conditions d'emploi de stagiaires sont très encadrées concernant le nombre de stagiaires autorisés et les tâches confiées. Ainsi, **le stage ne peut en aucun cas avoir pour objet d'occuper un emploi saisonnier** (vendanges à titre exclusif par exemple) ou un poste de travail permanent de l'entreprise, ni de remplacer un salarié absent ou de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il convient donc d'être très vigilant quant à l'emploi d'un stagiaire pendant les vendanges. En effet, indépendamment de l'existence d'une convention de stage, le non-respect des dispositions applicables peut entraîner la requalification de la relation de travail en salariat, celle-ci pouvant être qualifiée juridiquement de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Emploi d'un jeune pendant les vacances scolaires

De façon générale, le jeune qui, pendant ses vacances scolaires, est affecté à un poste déterminé et effectue un travail effectif sous la direction et le contrôle de l'employeur est **un salarié**. L'emploi d'un jeune de moins de 16 ans n'est pas autorisé.

Pour plus d'informations sur l'application du Droit du Travail, veuillez contacter la DDETS¹ ou DDETSPP² (ex DIRECCTE) de votre département :

DDETS CÔTE-D'OR :	21 Boulevard Voltaire BP 81110 21011 Dijon Cedex Tél : 03 80 45 75 00
DDETSPP NIEVRE :	11 rue Pierre Emile Gaspard CS 70066 58027 Nevers Cedex Tél : 03 86 60 52 52
DDETS SAÔNE-ET-LOIRE :	173 Boulevard Henri Dunant CS 10331 71031 Mâcon Cedex Tél : 03 85 32 72 00
DDETS YONNE :	1 rue de Preuilly 89000 Auxerre Tél : 08 06 00 01 26

¹ Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

² Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations