



Dossier de presse **Vendanges 2016** *Bourgogne*

■ Département Saône-et-Loire



www.msa-bourgogne.fr



L'essentiel & plus encore



L'essentiel & plus encore

Vendanges 2016

Caisse Régionale MSA de Bourgogne - 08/2016

Comme chaque année, retrouvez les conseils pratiques délivrés par les organismes concernés par la campagne vendanges 2016 :



► **Pôle emploi Bourgogne - Franche-Comté**



► Les différents services de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (**DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté**)



► Le service emploi de la **FDSEA**



► **La Caisse Régionale MSA de Bourgogne**

L'essentiel & plus encore

L'objectif : accompagner les viticulteurs qui embauchent du personnel.

Suivez le guide...



Sommaire

P 3	Informations POLE EMPLOI
P 4	Informations DIRECCTE
P 23	Informations FDSEA
P 27	Informations MSA
P 42	Partenaires et Contact presse



Pôle emploi Bourgogne - Franche-Comté

SPÉCIALE VENDANGES 2016



**PÔLE EMPLOI BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ,
PARTENAIRE DE VOS VENDANGES 2016**

En 2015, 690 viticulteurs bourguignons nous ont fait confiance en déposant 3 318 postes de vendangeurs, 98 % ont été pourvus !

Nos équipes sont à votre écoute pour :

- enregistrer vos besoins en main-d'œuvre
- diffuser vos offres d'emploi
- vous renseigner sur la réglementation
- vous conseiller sur vos démarches administratives

Le service est ouvert de juillet à octobre.

. Contacts téléphoniques pour les demandeurs d'emploi : 3949

(gratuit ou 0,11€ par appel depuis une ligne fixe ou une box. Si vous appelez depuis un mobile, cet appel sera décompté de votre forfait ou facturé au prix d'une communication normale. Pour plus d'informations, appelez le 3008, appel gratuit)

Pôle emploi d'Autun

Rue Eugène Chevalier
71400 Autun
entreprise.brg0042@pole-emploi.net
Tél. 03 85 86 90 03

Pôle emploi de Chalon Nord

19 avenue J.F Kennedy
71100 Chalon-sur-Saône
Vos contacts :
Christophe Quinquenel et Lila Gouber
entreprise.brg0036@pole-emploi.net
Tél. 03 85 98 93 73

Pôle emploi de Mâcon

1000 avenue M^{al} de Lattre de Tassigny
71000 Mâcon
Vos contacts :
Edouard Sandoz et Yolande Venet
entreprise.brg0037@pole-emploi.net
Tél. 03 85 21 93 37

Pôle emploi de Tournus

7 avenue de la Résistance
71700 Tournus
entreprise.brg0047@pole-emploi.net
Tél. 03 85 75 71 80

Pôle emploi d'Auxerre

49 rue Guynemer
89000 Auxerre
entreprise.brg0012@pole-emploi.net

Pôle emploi d'Avallon / Tonnerre

62 rue Lyon
89200 Avallon
entreprise.brg0020@pole-emploi.net

Point-relais Pôle emploi de Tonnerre

5 place de la Gare
89700 Tonnerre
entreprise.brg0020@pole-emploi.net

Pôle emploi de Joigny

19 route de Chamvres
89300 Joigny
entreprise.brg0021@pole-emploi.net

Pôle emploi de Beaune

7B rue Buffon
21200 Beaune
Votre contact :
Bernadette Huguenin
03 80 25 07 02



DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté

BÉNÉVOLAT, PRESTATION DE SERVICES, ENTRAIDE...

Pour les vendanges, plutôt que d'embaucher des salariés par le biais d'un contrat vendanges, certains peuvent être tentés de recourir à d'autres formes d'emploi de main d'œuvre.

Il convient alors d'être tout particulièrement prudent, car ces autres types d'emploi de main-d'œuvre sont très encadrés réglementairement, voire impossibles pour l'emploi de vendangeurs.

Le risque pour le viticulteur qui ne respecterait pas ces règles serait alors de se voir poursuivi pour le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

1 - LE BÉNÉVOLAT (OU LE COUP DE MAIN OCCASIONNEL)

Il n'existe pas de définition légale du bénévolat. Selon la jurisprudence, le bénévole apporte un concours :

- non sollicité,
- spontané,
- désintéressé.

L'aide fournie doit demeurer sans contrepartie financière (ou en nature).

Les exemples d'aide bénévole sur une exploitation agricole correspondent à des cas d'**urgence**, comme aider à récupérer les animaux qui se sont échappés de leur enclos et vagabondent, ou aider l'exploitant ou son subordonné en cas d'accident survenu au tracteur. Il s'agit donc de ce qu'on appelle le **coup de main occasionnel** ou bénévole qui peut être donné par un voisin, un ami, un cousin... Ce coup de main est par nature de très courte durée.

Le bénévole, victime d'un accident de travail, peut engager la responsabilité du bénéficiaire de l'aide. Ce dernier doit alors indemniser l'accidenté. Il appartient à chaque exploitant de se rapprocher de son assureur afin de s'assurer que sa responsabilité civile couvre bien les aides bénévoles et occasionnelles.

Le véritable bénévolat n'est par ailleurs admis que pour les **associations à but non lucratif**, dans le cadre de l'absence d'utilité économique : association humanitaire, caritative ou d'œuvre sociale, éducative, culturelle sans but lucratif.

La Cour de Cassation, depuis l'arrêt du 14 mars 1973 (Cass Soc 14/03/73 MERCIER c/ URSSAF du Cher) a affirmé l'incompatibilité du bénévolat avec une société commerciale, le bénévolat ne saurait être utilisé pour participer à la réalisation d'un profit recherché par une structure à but lucratif relevant du secteur marchand.

La jurisprudence exclut donc le recours à des bénévoles dans les structures économiques à vocation lucrative qu'elles soient individuelles ou sous forme de sociétés (EARL, SCEA, SCEV...).

L'emploi de bénévoles n'est de fait pas possible pour les vendanges (cela concerne aussi par exemple les clients ou wwoofers...)

En cas de contrôle de l'entreprise, tout agent de contrôle de la DIRECCTE, de la MSA ou de la gendarmerie pourra constater le caractère illégal du recours à « un/des bénévole(s) » sur une exploitation agricole à vocation lucrative, notamment en vérifiant les éléments de requalification de cette situation en contrat de travail (travail, subordination, rémunération).

Les exploitants agricoles qui auraient ainsi recours à « des pseudo-bénévoles » ou ne déclareraient pas des personnes en raison de « leur intervention à l'activité de l'entreprise à titre bénévole » encourent le risque d'un

procès-verbal pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, du fait du recours à un faux statut non ouvert à leur profession.

NB : l'établissement de DPAE avec la mention « bénévoles » n'est pas compatible avec la définition même de la DPAE établie pour une **embauche de salarié.**

2 – L'ENTRAIDE FAMILIALE

En dehors des coups de mains occasionnels de très courte durée, l'entraide familiale ne peut exister qu'entre **parents au premier degré**.

Il s'agit d'une **tolérance**, sauf à ce qu'elle soit faite sous statut d'aide familial.

Aides familiaux (article L722-10 2° du Code rural). Ce statut est limité à 5 ans. Ce statut qui donne certains droits en termes de retraite doit être déclaré auprès de la MSA

- Un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou un allié au même degré du chef d'exploitation ou d'entreprise ou de son conjoint ;
- Âgé de plus de seize ans (les jeunes de 14 à 16 ans peuvent donner des coups de main) ;
- Vivant sur l'exploitation ou l'entreprise et participant à sa mise en valeur sans y avoir la qualité de salarié (en principe non rémunéré).

L'aide apportée ne doit être ni durable ou régulière, ni accomplie dans un état de subordination, ni se substituer à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal d'une entreprise ou d'une activité professionnelle.

Ainsi, si les relations entre des membres d'une même famille peuvent justifier une aide spontanée, désintéressée et libre, cette prestation de travail ou de service peut cependant, selon les conditions de son accomplissement, établir l'existence d'un contrat de travail dès lors que les critères du salariat, déterminés par le juge, sont réunis.

Pour les vendanges, l'entraide familiale ne pourra donc être tolérée que pour les parents au premier degré.

3 – L'ENTRAIDE ENTRE AGRICULTEURS

A la différence du coup de main occasionnel, l'entraide entre agriculteurs ne concerne pas les cas de coup de main occasionnels, mais peut être plus régulière. Ce système est prévu par le Code rural et correspond impérativement à des échanges de services entre personnes ayant le statut d'agriculteurs, et implique donc gratuité, réciprocité et équivalence des échanges.

Il peut ainsi exister une entraide avec le retraité qui possède une parcelle de subsistance, mais pas avec un exploitant forestier.

- L325-1 du Code rural et de la pêche maritime

« L'entraide est réalisée entre **agriculteurs** par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation.

Elle peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir d'une manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier. [...] »

L'entraide entre agriculteurs est donc possible pour les vendanges.

4 - LA PRESTATION DE SERVICES

La prestation de service consiste à déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée. Le prestataire de service est un professionnel indépendant, qui signe avec vous un contrat de prestations de service à la carte. Il vous doit une garantie de résultat et des prestations assurées.

La prestation de service comporte des tâches spécifiques et bien définies qui **impliquent un apport de savoir-faire, d'équipements et de personnel**. La rémunération du prestataire de service doit être fixée en fonction de l'importance des travaux et non pas des heures de travail.

Dans ce cas ce qui est « acheté », c'est bien un service en sa totalité et pas juste la mise à disposition de personnel (contrairement à l'intérim). Ainsi, si le prestataire emploie lui-même du personnel, c'est à lui d'encadrer ses ouvriers et d'avoir autorité sur eux.

Par exemple, le recours au service d'une entreprise de travaux agricole (ETA) pour faire effectuer des vendanges mécanisées, rentre dans le cadre du contrat de prestation de services.

En effet, dans ce cas c'est bien l'ETA qui apporte son matériel (la machine à vendanger) et son savoir-faire (c'est son salarié qui conduit et assure la maintenance de la machine à vendanger).

Le recours à un prestataire de services exonère des démarches administratives d'embauche et de surveillance de main d'œuvre, mais n'exonère pas l'utilisateur de certaines responsabilités (en matière d'hygiène et sécurité).

Ce service est donc forcément plus cher qu'un recours direct à de la main d'œuvre salariée. Il convient d'être très vigilant si des prestataires de services proposent des tarifs anormalement bas.

Il faut impérativement conclure un contrat de prestation de services qui permet d'établir clairement les obligations de chacun et les conditions de la prestation.

=> Obligations à respecter :

L'entreprise qui a recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un montant supérieur à 5 000 € doit réaliser un certain nombre de **vérifications préalables** à son intervention.

L'entreprise doit s'assurer, lors de la conclusion du contrat et jusqu'à la fin de son exécution, que celle avec laquelle elle contracte a procédé ou procède :

- à son immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers ;
- à la déclaration préalable à l'embauche des salariés ;
- à la délivrance du bulletin de paye et à la déclaration conforme du nombre d'heures travaillées ;
- aux déclarations sociales et fiscales.

Obligations de vigilance et de responsabilité du donneur d'ordre (loi du 10 juillet 2014 et décret du 30 mars 2015)

En plus des vérifications préalables énoncées ci-dessus vous devez désormais vous assurer que les salariés du prestataire sont logés dans des conditions conformes à la dignité humaine, que la législation du travail est respectée (salaire, durée du travail, congés payés,...etc.). En ce qui concerne les manquements relatifs au salaire, vous-même en tant que donneur d'ordre êtes tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

De plus, et de manière plus globale en cas de manquement à ces obligations, le prestataire et vous-même en tant que donneur d'ordre êtes passibles d'une amende administrative de **2 000 €** par salarié détaché (ou **4 000 €** en cas de récidive) pour un montant total plafonné à **10 000 €**

Attestation de vigilance

Dans tous les cas, pour vérifier que son cocontractant s'acquitte du paiement des cotisations et contributions sociales pour tous les salariés, le donneur d'ordre doit obtenir du prestataire extérieur une attestation « de vigilance » sécurisée.

L'attestation, qui peut être obtenue auprès de la MSA, mentionne, au titre du dernier mois ou trimestre pour lequel les cotisations ont été versées :

- l'identification de l'entreprise ;
- le nombre de salariés déclarés ;
- le total des rémunérations déclarées.

Cette obligation de vigilance est à renouveler tous les 6 mois. Elle vaut tant pour des prestataires établis en France qu'à l'étranger.

Vérification de l'authenticité de l'attestation de vigilance

L'authenticité de cette attestation peut se vérifier par voie dématérialisée, au moyen d'un code sécurité obligatoirement mentionné sur l'attestation.

Pour les prestataires extérieurs relevant du régime agricole (ETA), le donneur d'ordre peut vérifier l'attestation de vigilance qui lui a été remise sur le site de la MSA à l'adresse suivante : <http://www.msa.fr/lfr/web/msa/verification-attestations>.

Pour les prestataires extérieurs relevant du régime général et de l'URSSAF, il suffit d'aller sur le site de l'URSSAF : <http://www.urssaf.fr/>.

Pour les prestataires étrangers n'ayant pas d'établissement en France, l'authenticité de l'attestation remise peut être vérifiée auprès du Centre National des Firmes Etrangères (CNFE). Si l'entreprise relève du régime agricole, la vérification se fait auprès de la MSA d'Alsace.

Défaut de mise à disposition ou de validité de l'attestation : responsabilité

Si l'attestation n'est pas remise ou n'est pas valide, le donneur d'ordre met en demeure son prestataire de lui remettre l'attestation de vigilance ou une attestation valide. Il peut, le cas échéant, chercher à rompre le contrat conclu avec le prestataire.

Si le donneur d'ordre poursuit malgré tout la relation contractuelle, il pourra être tenu solidairement au paiement des cotisations et pénalités et majorations dues par le prestataire :

- verbalisé pour travail dissimulé ;
- ou si le donneur d'ordre est condamné pénalement pour avoir recouru en toute connaissance de cause et directement à celui qui exerce un travail dissimulé.

Enfin, le donneur d'ordre peut, le cas échéant, faire l'objet de poursuites pénales s'il n'a pas obtenu l'attestation ou si elle n'est pas valide.

Le recours à un prestataire de service est, a priori, possible pour les vendanges, à condition que le prestataire ne se contente pas de fournir uniquement de la main d'œuvre et réponde à toutes les exigences légales spécifiques à ce type d'emploi.

Cela implique que c'est le prestataire qui a la main sur les horaires de travail des vendangeurs, qui exerce son pouvoir de direction (chef d'équipe), qui leur fournit l'outillage et autres équipements nécessaires au travail...

5 – LE DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL (Prestataire de services ou Entreprise de travail temporaire étrangère)

Si vous faites appel à un prestataire établi à l'étranger (agence d'intérim ou prestataire de services), vous devez, en premier lieu, vérifier que celui-ci a désigné un représentant de son entreprise sur le territoire national. En outre, il faut également vérifier que celui-ci a bien fait une **déclaration de détachement temporaire** des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de la DIRECCTE du lieu d'exécution de la prestation, avant le début de celle-ci

Il doit par ailleurs respecter la réglementation française en termes de rémunération, durée du travail, etc. Votre prestataire doit alors vous fournir une attestation sur l'honneur, certifiant notamment que le travail sera réalisé avec des salariés titulaires de titres les autorisant à travailler en France ainsi que la liste nominative de ses salariés.

Il convient d'être très vigilant, notamment si les prix proposés sont anormalement bas par rapport au coût d'une embauche par CDD, et de bien procéder aux vérifications réglementaires. Le renforcement des obligations de vigilance ci-dessus énoncées s'applique également en cas de recours aux salariés détachés dans le cadre d'une prestation transnationale.

6 – LE RECOURS À UN AUTO-ENTREPRENEUR

Suivre une équipe de vendangeurs, travailler en fonction de leurs horaires, et être sous la responsabilité hiérarchique de l'exploitant, excluent toute possibilité d'auto-entrepreneuriat, d'autant plus que le statut d'auto-entrepreneur n'existe pas pour le régime agricole.

7 - LE RECOURS À UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Il est tout à fait possible de recourir à des salariés saisonniers (vendangeurs), mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (agence d'intérim), **reconnue comme telle par la loi**.

Le travail temporaire est différent de la prestation de service en ce sens qu'il a pour objet exclusif de mettre à disposition de la main d'œuvre salariée, à but lucratif.

Tout entrepreneur de travail temporaire est donc tenu :

- de déclarer son activité à l'autorité administrative ;
- de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires.

Il convient d'être très vigilant, notamment s'agissant des entreprises étrangères qui se revendiquent entreprises de travail temporaire. En effet, si une entreprise de travail temporaire étrangère met à disposition des salariés, il faudra alors respecter aussi les règles du détachement transnational.

Si l'entreprise de travail temporaire ne respecte pas les conditions réglementaires, l'utilisateur pourra se voir condamné, par ricochet, pour travail dissimulé.

Le salarié est ainsi recruté par l'agence d'intérim, et mis à disposition du viticulteur via un contrat de mission. Un contrat de mise à disposition est signé entre le viticulteur et l'agence d'intérim.

Cette solution permet au viticulteur de confier à l'agence d'intérim le soin de recruter à sa place les salariés dont il a besoin.

Il faut donc bien comprendre que le coût global du recours à un intérimaire est plus important qu'un recrutement direct, puisque l'agence d'intérim offre une prestation particulière payante.

L'emploi d'intérimaires est possible pour les vendanges, sous réserve du respect de l'application des dispositions réglementaires spécifiques à ce type d'emploi.

Il convient toutefois d'être très vigilant, notamment si les prix proposés sont anormalement bas par rapport au coût d'une embauche par CDD.

8 - LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE À TITRE GRATUIT

Egalement appelé « mise à disposition », le prêt de main d'œuvre consiste, pour un employeur, à mettre à disposition un ou plusieurs de ses salariés au profit d'un autre professionnel (l'utilisateur).

Contrairement à l'intérim, l'employeur, qui n'est pas une entreprise de travail temporaire, prête son salarié à titre gratuit (sans but lucratif).

Un contrat de travail doit exister entre le salarié et l'employeur qui met à disposition le salarié.

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise qui prête la main-d'œuvre.

Celle-ci facture, pendant la mise à disposition, uniquement les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

=> Accord du salarié concerné

Le salarié doit exprimer son accord explicite et, s'il refuse, ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Il doit signer un avenant au contrat de travail, qui indique obligatoirement :

- les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice ;
- les horaires et le lieu d'exécution du travail ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

=> Convention de mise à disposition entre les deux employeurs

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention qui précise les éléments suivants :

- la durée de la mise à disposition ;
- l'identité et la qualification du salarié (la convention ne peut en aucun cas concerner plusieurs salariés) ;
- le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse et éventuellement la période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties (période obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail).

Sous réserve de respecter les conditions ci-dessus (les agents de contrôle pourront vous demander les documents requis), le prêt de main d'œuvre est donc possible pour les vendanges. Cette forme d'emploi paraît toutefois peu pertinente pour un simple emploi de vendangeur.

9 - LE WWOOFING OU L'OENOTOURISME

Le Wwoofing « *World-Wide Opportunities on Organic Farms* » concerne à la base un réseau de fermes travaillant en agriculture biologique et dans lesquelles des bénévoles viennent s'impliquer pour découvrir, au plus près du terrain, les modes de vie et de travail agricoles, en participant délibérément à des récoltes. Les hôtes fournissent alors gîte et couvert. Il convient d'être très vigilant concernant ce mode de fonctionnement qui pourrait s'apparenter à du faux bénévolat et qui est peu compatible avec la réglementation française (voir plus haut).

L'oenotourisme est une pratique qui consiste à proposer des formules « découverte de la région et du vin avec coupe du raisin de l'exploitation puis dégustation ». L'oenotouriste est donc un client, et c'est le viticulteur qui lui doit une prestation. Le touriste ne peut donc en aucun cas fournir un travail subordonné. Cette pratique peut s'apparenter à de la fausse prestation de service ou du faux-bénévolat.

Les agents de contrôle seront très vigilants sur ces pratiques, surtout dans la mesure où elles auraient pour objectif d'éluder l'application des règles du droit du travail.

En outre, l'attention des viticulteurs est particulièrement attirée sur les risques encourus au cas où l'une de ces personnes serait victime d'un accident du travail.

En définitive :

Lors des vendanges, seule l'entraide familiale (avec parenté au premier degré) et l'entraide entre agriculteurs seront tolérées.

Quant aux entreprises de travail temporaire ou de prestation de services, quelques vérifications préalables seront à effectuer et il convient d'en respecter les règles spécifiques.

Enfin, restez très vigilant si une entreprise de travail temporaire se permet de vous faire une proposition tarifaire en dessous des prix du marché ou si un prestataire de service se contente de vous fournir de la main d'œuvre.





DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté

CONTRÔLE DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES VENDANGEURS

Pour les vendanges 2016, l'attention des responsables d'exploitations viticoles est appelée sur le fait que le respect des règles suivantes sera tout particulièrement vérifié.

Pour les vendanges, plutôt que d'embaucher des salariés par le biais d'un contrat-vendange, certains peuvent être tentés de recourir à d'autres formes d'emploi de main-d'œuvre.

Il convient alors d'être tout particulièrement prudent, car ces autres types d'emplois de main-d'œuvre sont très encadrés réglementairement, voire impossible pour l'emploi de vendangeurs.

(Cf. Fiche : « Bénévolat, Entraide, Prestation de services... » que vous trouverez sur le site internet de la DIRECCTE
<http://www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr>)

Le risque pour le viticulteur qui ne respecterait pas ces règles serait alors de se voir poursuivi pour le délit de travail dissimulé par dissimulation de salarié

1 - OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

1. L'embauche des salariés doit être **déclarée** auprès de la Mutualité Sociale Agricole, **préalablement** à l'exécution du travail :
c'est-à-dire avant tout commencement du travail dans les vignes (et non pas dans la journée ou le lendemain ou autres...);
2. Le salaire ne peut être inférieur au minimum conventionnel
(cf. barèmes que vous trouverez sur le site internet de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté)
 - ☞ **Barème vendanges Saône-et-Loire**
 - ☞ **Barème conventionnel Côte d'Or, Nièvre et Yonne**
3. Les horaires journaliers de travail des salariés doivent être comptabilisés ;
4. Il est interdit d'employer des jeunes âgés de moins de 16 ans si les vendanges 2016 ne tombent pas pendant les vacances scolaires. Des règles spécifiques sont applicables pour les salariés âgés de moins de 18 ans en matière de durée du travail et repos (voir fiche).

2 - OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Fournir de l'eau potable en quantité suffisante ;
2. Prévenir les risques d'hyperthermie ou de coup de soleil en fonction de la météo ;
3. Il est interdit d'utiliser, pour transporter des salariés, des moyens inappropriés à cet usage (*remorques ou autres attelages non équipés à cette fin*). Il faut respecter le Code de la route ;
4. En fonction de l'évaluation des risques, fournir au salarié les équipements de protection individuelle nécessaires et du matériel adapté à la tâche et spécificités concrètes ;

3 - CONTRÔLES

Le respect des règles ci-dessus et particulièrement celles relatives aux déclarations obligatoires, pourra être vérifié, notamment par les services suivants, soit dans les parcelles de vignes, soit au siège de l'exploitation :

- Mutualité Sociale Agricole *
- Inspection du Travail (agricole) *
- Gendarmerie et Police Nationale

* Les agents de contrôle doivent, à votre demande, vous présenter leurs cartes professionnelles.

Des informations complémentaires et des précisions peuvent être obtenues auprès de l'Inspection du Travail compétente :

UT Côte d'Or	19 bis-21 Bd Voltaire – 21078 Dijon	☎ 03 80 45 78 11
UT Nièvre	11 rue Pierre Emile Gaspard – Case 66 – 58020 NEVERS Cedex	☎ 03 86 60 52 62
UT Saône et Loire	952 Avenue Maréchal de Lattre de Tassigny - 71031 MACON Cedex	☎ 03 85 32 72 29
UT Yonne	1 rue de Preuilly – BP 13 – 89010 AUXERRE Cedex	☎ 03 86 72 00 07





DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

L'EMBAUCHE D'UN ÉTRANGER POUR LES VENDANGES 2016

Les ressortissants de l'Union Européenne (hors pays en période transitoire), ceux de l'espace économique européen, ou de certains pays en vertu d'accord bilatéraux spéciaux n'ont pas besoin de produire un titre de travail.

Union Européenne (UE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Espace économique européen (EEE) : Islande, Lichtenstein, Norvège

Accords bilatéraux : Suisse, Andorre, Monaco, San Marin

1 - L'OBLIGATION D'ÊTRE TITULAIRE D'UN TITRE DE TRAVAIL¹

A. Pour tous les ressortissants extracommunautaires

Le travailleur étranger extracommunautaire doit impérativement être en possession d'un **titre de travail** pour pouvoir effectuer les vendanges.

L'employeur doit pouvoir justifier de ce **titre de travail**. Il lui appartient donc de **vérifier** son existence auprès de la préfecture. Il faut alors déclarer ce projet d'embauche en préfecture avec copie du titre de séjour, au moins deux jours avant l'embauche. Si la préfecture ne répond pas dans ce délai, cela vaut preuve d'acceptation et de vérification.

☒ Ne pas oublier lors de la DPAE : dans le TESA Indiquer soit le numéro du titre de séjour, soit la date et lieu de visa par l'unité territoriale sur la case appropriée en haut à droite.

B. Pour les étudiants extracommunautaires

↪ **Cas général** : Etudiants étrangers poursuivant leurs études en France :

Ils doivent être en possession d'un titre de séjour mention « étudiant » qui les autorise à travailler à titre accessoire à hauteur de 964 heures par an.

↪ **Cas particuliers** :

➤ **Etudiants algériens** poursuivant leurs études en France :

Outre le titre de séjour « étudiant », ces étudiants ont impérativement besoin d'une **autorisation provisoire de travail (APT)**.

➤ **Etudiants étrangers poursuivant leurs études à l'étranger** :

S'ils viennent en France durant leurs vacances universitaires par l'intermédiaire d'associations agréées organisant des échanges (ex. France-Québec), ils doivent disposer d'une APT, sans que la situation de l'emploi ne leur soit opposable.

¹ Voir § 2 : Les différents titres de travail

2 - LES DIFFÉRENTS TITRES DE TRAVAIL

ATTENTION

- une carte de résident délivrée dans un pays de l'UE autre que la France (ex : Italie, Espagne) à un ressortissant de pays tiers (ex : Maroc, Serbie...), **ne vaut pas titre de travail en France**.
- un titre de séjour n'est pas forcément un titre de travail (il faut que soit bien mentionnée la possibilité de travailler en France) et tous les titres de travail ne permettent pas de faire les vendanges.
- une carte vitale n'est en aucun cas un titre de travail.

Les titres valant autorisation de travail pour les emplois de vendanges :

1. La **carte de résident** (valable 10 ans) délivrée en France.
2. **L'autorisation provisoire de travail (APT)**
3. Le **certificat de résidence** (Algériens)
4. Les **cartes de séjour temporaire**, mentionnant :
 - o « étudiant » (dans la limite de 964 heures par an)
 - o « étudiant » pour les Algériens + **APT** (dans la limite de 850 heures par an)
 - o « salarié » (avec parfois limitation géographique et professionnelle => faire attention pour les travaux vendanges)
 - o « travailleur saisonnier » + contrat de travail visé **pour les vendanges** (et non pas un contrat visé pour un autre emploi saisonnier comme bûcheron, etc)
 - o « vie privée et familiale »
5. Le **récépissé préfectoral de demande de renouvellement** du titre de séjour qui mentionne « **autorise son titulaire à travailler** »
6. **L'autorisation provisoire de séjour** portant la mention « **étudiant** » (964h de travail par an)
7. **Le visa « vacances travail »** (Argentine, Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée du Sud, Hong Kong, Taïwan)
8. **Le visa « vacances travail »** (Japon, Nouvelle Zélande, Russie)+ **APT**

3 - LES DEMANDES D'AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL (APT)

Cette autorisation est impérativement nécessaire pour l'emploi d'un étranger extracommunautaire qui n'a pas d'autre titre lui permettant de travailler et notamment d'effectuer les vendanges. Elle doit être délivrée avant le 1^{er} jour de travail.

Pour l'obtenir il faut remplir le document **CERFA** approprié et joindre les pièces justificatives : copie de la carte de séjour ou du passeport, du contrat de travail et le cas échéant de la carte d'étudiant.
CERFA : www.immigration.interieur.gouv.fr (Rubrique « démarches », puis « Formulaires Cerfa »)

Les démarches sont ensuite à effectuer auprès du service Main d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale :

⇒ Prioritairement par courrier ou par courrier électronique

Attention : La situation de l'emploi local est opposable aux travailleurs étrangers. Cela veut dire que l'employeur doit prioritairement s'adresser à **pôle emploi** avant de vouloir recruter un étranger.

L'APT pourra donc être refusée pour ce motif mais aussi si l'enquête obligatoirement menée par l'Inspection du Travail démontre que la réglementation du travail n'est pas correctement appliquée par l'employeur qui souhaite embaucher l'étranger.

4 - TAXE POUR L'EMPLOI D'UN ÉTRANGER À L'OFFICE FRANCAIS D'IMMIGRATION ET D'INTÉGRATION

Une taxe de 50€/mois d'activité (même incomplet) est due à l'OFII pour chaque salarié saisonnier étranger extracommunautaire embauché pour venir effectuer les vendanges.

Cette taxe n'est **toutefois** pas due pour :

- les étrangers déjà titulaires d'un titre de travail (étudiant, résident...)

Plus d'informations sur le site de la DIRECTE :

<http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/Vendanges-2016>



DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

Le traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne permet à une entreprise ayant son activité dans un pays membre de l'union européenne de prester avec une entreprise implantée sur le territoire d'un autre état membre et d'y détacher des salariés le temps de la prestation.

Union Européenne (UE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Espace économique européen (EEE) : Islande, Lichtenstein, Norvège

Accords bilatéraux : Suisse, Andorre, Monaco, San Marin

1 - LE CADRE LÉGAL DU DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS EN FRANCE

A. Définition

La prestation de service internationale est une activité économique réalisée par une entreprise établie à l'étranger (le prestataire) au bénéfice d'un client (donneur d'ordre) dans le cadre d'un contrat de prestation de service.

B. Existence d'une activité réelle de l'entreprise prestataire dans son pays d'origine

L'entreprise étrangère qui détache un salarié doit être régulièrement établie dans le pays d'origine et y exercer son activité. Elle ne doit intervenir en France que de façon temporaire (pour la durée de la mission). Elle ne peut avoir une activité permanente en France ou dans ce cas, elle aura l'obligation d'y créer un établissement, d'y payer des cotisations sociales, et de s'y acquitter d'obligations fiscales.

C. Situation juridique et conditions d'emploi du salarié détaché

Le salarié détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur avec lequel il a signé un contrat. La relation de travail entre l'employeur et le salarié doit subsister pendant la période de détachement et avoir été nouée avant ce dernier.

En droit du travail, les entreprises prestataires établies hors de France intervenant sur le territoire national sont tenues de garantir à leurs salariés des conditions de travail et d'emploi équivalentes à celles des salariés français notamment les dispositions sur le salaire minimum et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les congés payés, les jours fériés, les règles de sécurité, l'hébergement,...

Ainsi, par exemple :

↳ *Le salarié étranger détaché touchera donc, pour le temps du détachement, le même salaire brut minimum que les salariés français travaillant pour le compte du donneur d'ordre.*

2 - LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ETT) ÉTRANGÈRES

Une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) peut, dans les mêmes conditions, détacher ses salariés dans une entreprise utilisatrice française. Les principes restent alors les mêmes, à savoir que le salarié étranger détaché par l'ETT en France sera soumis aux dispositions légales et conventionnelles françaises durant toute la période de détachement et notamment aux dispositions sur le salaire minimum et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les congés payés, les jours fériés, les règles de sécurité, l'hébergement, l'indemnité de précarité sauf s'il est embauché en CDI...

La prestation devra alors faire l'objet :

- D'un **contrat de mise à disposition** conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice
- D'un **contrat de mission** conclu entre le salarié et l'ETT pour chaque salarié détaché.

↪ *Ces documents peuvent être demandés lors d'un contrôle*

3 - LES OBLIGATIONS DU DONNEUR D'ORDRE

Si vous faites appel à un prestataire établi à l'étranger (ETT ou prestataire de services), vous devez en premier lieu, vérifier que celui-ci a désigné un **représentant de son entreprise sur le territoire national**. En outre, il vous faut également vérifier que celui-ci a bien fait une **déclaration de détachement temporaire** des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de la DIRECCTE du lieu où s'effectue la prestation, avant le début de celle-ci.

Il convient d'être très vigilant, notamment si les prix proposés sont anormalement bas par rapport au coût d'une embauche « classique » par CDD, et de bien procéder aux vérifications réglementaires.

Une loi de 2014 a instauré de nouvelles obligations de vigilance pour les donneurs d'ordre (l'utilisateur) contractant avec un employeur établi en France ou à l'étranger :

- Obligation de demander au prestataire étranger une **copie de la déclaration de détachement** avant le début de l'opération. A défaut, le donneur d'ordre doit procéder à une déclaration spécifique auprès de l'inspection du travail dans les 48 h. La déclaration de détachement doit être annexée au registre unique du personnel du donneur d'ordre.

↪ *A défaut le donneur d'ordre sera passible d'une sanction administrative² de 2000 euros par salarié détaché et une suspension temporaire de la PSI pourra être prononcée par le DIRECCTE*

- Obligation de demander au prestataire une **copie de la désignation du représentant en France** ;

↪ *Si le donneur d'ordre ne s'est pas assuré de cette désignation, le donneur d'ordre est passible d'une sanction administrative*

- Obligation d'enjoindre l'entreprise qui ne paye pas le **salaire minimum** à ses salariés détachés de faire cesser cette situation. A défaut de régularisation, le donneur d'ordre devra dénoncer le contrat de prestation.

↪ *A défaut le donneur d'ordre pourra être tenu solidairement au paiement des salaires des salariés détachés et une suspension temporaire de la PSI pourra être prononcée par le DIRECCTE*

² La sanction administrative : depuis 2016, une procédure administrative de sanction peut être mise en œuvre par le DIRECCTE pour certains manquements à la réglementation. Les amendes prononcées peuvent être de 2000 euros (multipliée par le nombre de travailleurs concernés).

4 - L'HÉBERGEMENT

Les règles relatives à l'hébergement collectif des salariés agricoles s'appliquent aux salariés détachés.

Il convient en premier lieu d'adresser une déclaration d'hébergement à la préfecture et à l'Inspection du Travail.

↳ *Le défaut de déclaration est puni d'une peine d'amende de 300 à 6000 euros et d'une peine d'emprisonnement de 2 mois à 2 ans*

Le logement mis à disposition doit respecter les règles d'hygiène et de sécurité suivantes :

- Les travailleurs ne peuvent être hébergés ni en sous-sol, ni sous des tentes, ils doivent pouvoir clore leur logement et y accéder sans danger et librement.
- Les logements doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances et préparations dangereuses au sens de l'article R 4411-6 du code du travail ou des produits susceptibles de nuire à la santé de leurs occupants.
- Ils doivent aussi être éloignés des dépôts de matières malodorantes et toutes mesures doivent être prises pour assurer la destruction des parasites et des rongeurs.
- Les matériaux utilisés pour leur construction ne doivent pas être de nature à porter atteinte à la santé des occupants et doivent permettre d'évacuer les locaux sans risque en cas d'incendie.
- Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires ne doivent pas être susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants.
- Les installations électriques doivent préserver la sécurité de leurs utilisateurs.
- Les logements doivent être construits en matériaux permettant d'éviter les condensations et températures excessives. Ils doivent être aérés de façon permanente.
- La hauteur sous plafond ne peut être inférieure à deux mètres.
- Dans les pièces destinées au séjour et au sommeil, la surface des fenêtres doit être au moins égale à un dixième de la surface au sol de chaque pièce. Dans les pièces destinées au sommeil, les fenêtres doivent être munies d'un dispositif d'occultation.
- Les couloirs et les escaliers doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité des déplacements.
- Sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas desservie par un réseau d'alimentation en eau courante, les installations d'eau doivent assurer une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants. Les robinets des éviers, lavabos et douches, dans la même hypothèse, doivent fournir de l'eau à température réglable.
- Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas. Leurs portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur. Ils doivent être équipés d'une chasse d'eau, sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas alimentée en eau courante.
- Les sols, murs et plafonds doivent être protégés contre les eaux de ruissellement, les infiltrations et les remontées d'eau.
- Les fenêtres doivent être étanches à l'eau et maintenues en bon état.
- Le logement doit être en bon état d'entretien.
- La température doit pouvoir être maintenue à 18 °C.
- Chaque travailleur doit avoir à sa disposition une literie totalement équipée, propre et en bon état et une armoire individuelle fermant à clef.
- Les locaux où sont préparés et pris les repas sont équipés des ustensiles de cuisine et des appareils de cuisson nécessaires et en état d'utilisation, d'appareils de réfrigération ; de tables et de sièges. Cet équipement doit être suffisant pour que les travailleurs puissent, dans des conditions satisfaisantes, préparer leurs aliments et les consommer dans les délais dont ils disposent pour prendre leurs repas. L'employeur met également à la disposition des travailleurs un nombre suffisant de poubelles pouvant être fermées et munies de sacs adaptés.
- A chaque cabine de douche est associé un espace de déshabillage protégé des projections d'eau. Chaque cabinet d'aisances est pourvu d'une brosse adaptée au maintien de sa propreté et de papier hygiénique .

↳ *Une suspension temporaire de la PSI pourra être prononcée par le DIRECCTE en cas de non-respect de ces règles*



DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS (Secteur Agricole)

☒ Articles L.715-1 et R.715-1 et suivants du Code rural

EMPLOI DES MINEURS DE MOINS DE 14 ANS : INTERDICTION ABSOLUE

EMPLOI DE MINEURS DE 14 ANS A 18 ANS, possible, SOUS CONDITIONS		
	DE 14 ANS (REVOLUS) A 16 ANS	DE 16 ANS A 18 ANS
APPRENTISSAGE – STAGES SCOLAIRES	A partir de 15 ans – Respect des règles spécifiques à ces deux types de contrat. (notamment interdiction des travaux dangereux sauf dérogation)	
TRAVAIL	<p>LE TRAVAIL N'EST AUTORISÉ QUE :</p> <p>Pour des travaux légers pendant les vacances scolaires et à certaines conditions et avec déclaration préalable à l'inspection du travail (Modèle ci-joint)</p> <p>Les enfants des responsables de l'entreprise agricole peuvent aussi effectuer, à partir de 14 ans, des travaux occasionnels ou de courte durée dans l'entreprise familiale (qui ne nuisent pas à leur scolarité)</p>	<p>TRAVAIL AUTORISÉ</p> <p>Tous métiers, sauf travaux dangereux interdits aux mineurs de 16 à 18 ans (voir liste ci-après)</p>
TRAVAUX LEGERS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES UNIQUEMENT (VOIR CI-APRES POUR LES VENDANGES)	<p>Travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé ou leur développement. En particulier ils ne peuvent être employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A des travaux exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confère une pénibilité caractérisée, ou astreignent à un rendement ; - A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ; - A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation des produits dangereux au sens de l'article L. 4411-1 du Code du travail (produits chimiques), ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ; - Dans les lieux affectés à la traite ou à la contention des animaux, lors de la présence des ces derniers <p>Vacances scolaires comportant au moins 7 jours (à condition que le jeune ait un repos continu d'au moins la moitié de la durée totale desdites vacances).</p>	<p>NON CONCERNES</p> <p>Ils peuvent travailler à toutes dates, sous réserves des travaux interdits aux mineurs (et autorisation parentale)</p>
DÉCLARATION PREALABLE	<p>A transmettre obligatoirement au service de l'inspection agricole 15 jours avant l'embauche (Cf. modèle ci-joint), pour les travaux légers (sauf pour les enfants d'un responsable de l'entreprise agricole)</p> <p>L'inspection du travail peut s'opposer à cette embauche.</p>	Pas de déclaration préalable
DURÉE DU TRAVAIL SPECIFIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - 32 heures hebdomadaires maximum ou 35 heures pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans. - 7 heures quotidiennes maximum - Une pause de 30 minutes doit être accordée après toute période ininterrompue de 4h30 de travail. - Repos quotidien de 14 heures - Aucun travail de 20 heures à 6 heures - 2 jours de repos consécutif dont le dimanche 	<ul style="list-style-type: none"> 35 heures hebdomadaires maximum - 8 heures quotidiennes maximum - Repos quotidien de 12 heures - Aucun travail de 22 heures à 6 heures - 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche (sauf dérogation de droit, ce qui est le cas pour les travaux de vendanges, qui permettent de donner le repos hebdomadaire deux jours consécutifs ne comportant pas de dimanche)
SALAIRE	SMIC avec un abattement qui ne dépasse pas les 20 %	SMIC avec abattement de 20% de 16 à 17 ans SMIC avec abattement de 10% de 17 à 18 ans
VENDANGES	<p>Uniquement lorsqu'elles tombent pendant les vacances scolaires. Il faut faire la déclaration préalable et respecter les conditions ci-dessus. Uniquement pour les travaux de coupeurs, et à leur rythme.</p> <p>Pas d'abattement sur les salaires conventionnels</p>	<p>Peuvent faire les vendanges s'ils ne sont plus scolarisés, à toutes dates.</p> <p>Les jeunes de plus de 16 ans encore scolarisés sont soumis à une obligation générale d'assiduité et au respect des règles de fonctionnement et de vie collective des établissements.</p> <p>Attention à leur emploi en semaine et WE</p> <p>Pas d'abattement sur les salaires conventionnels</p>
SANTE ET SECURITE	TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES de MOINS DE 18 ANS – VOIR LISTE CI-APRES	

LISTES DES TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Certains travaux sont interdits aux mineurs sauf dérogation dûment déclarée auprès de l'Inspection du Travail, qui ne peut concerner que les **apprentis** et les **stagiaires** (la possibilité de dérogations ne concerne que les personnes privées - Les travaux interdits demeurent donc interdits pour les jeunes mineurs en apprentissage pour des communes ou autre personne publique).

☒ Articles D4153-15 et suivants du Code du travail

TYPE DE MATERIEL ET DE TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES DE 15 A 18 ANS	Dérogations possibles
TRAVAUX PORTANT ATTEINTE A L'INTEGRITE PHYSIQUE OU MORALE Travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent	NON
TRAVAUX EXPOSANT A DES AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux	OUI
Travaux exposant à un niveau d'empoussièremment en fibres d'amiante de niveau 1 ou 2	OUI
Travaux exposant à un niveau d'empoussièremment en fibres d'amiante de niveau 3	NON
TRAVAUX EXPOSANT A DES AGENTS BIOLOGIQUES Travaux exposant à des agents biologiques de groupe 3 ou 4	NON
TRAVAUX EXPOSANT AUX VIBRATIONS MECANIQUES Travaux exposant aux vibrations mécaniques au-delà des VLEP	NON
TRAVAUX EXPOSANT A DES RAYONNEMENTS Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A	NON
Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B	OUI
Travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels avec possibilité de dépassement des VLEP	OUI
TRAVAUX EN MILIEU HYPERBARE Travaux hyperbares et intervention en milieu hyperbare	OUI
TRAVAUX EXPOSANT A UN RISQUE D'ORIGINE ELECTRIQUE Accès sans surveillance à un local ou emplacement avec pièces nues sous tension (sauf TBTS) et opérations sous tension	NON
Opérations sur les installations électriques ou opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage d'installations électriques, si titulaires d'une habilitation et dans les limites fixées par l'habilitation	Dérogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration
TRAVAUX COMPORTANT DES RISQUES D'EFFONDREMENT ET D'ENSEVELISSEMENT Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement	NON
CONDUITE D'EQUIPEMENT DE TRAVAIL MOBILES AUTOMOTEURS ET D'EQUIPEMENTS DE TRAVAIL SERVANT AU LEVAGE Conduite de quad ou de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ou de dispositif de retenue	NON
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipement de travail servant au levage <i>(dérogation possible sous réserve d'une formation obligatoire et de la délivrance d'une autorisation de conduite le cas échéant, après vérification de l'aptitude médicale)</i>	OUI
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipement de travail servant au levage <i>(dérogation individuelle permanente pour les jeunes travailleurs non en formation sous réserve d'une formation obligatoire et de la délivrance d'une autorisation de conduite le cas échéant, après vérification de l'aptitude médicale)</i>	Dérogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration
TRAVAUX NECESSITANT L'UTILISATION D'EQUIPEMENTS DE TRAVAIL Travaux nécessitant l'utilisation ou l'entretien de machines	OUI
Travaux de maintenance autres qu'à l'arrêt	OUI
TRAVAUX TEMPORAIRES EN HAUTEUR Travaux temporaires en hauteur sans mesures de protection collective <i>Dérogations possibles :</i>	OUI
- Possibilité d'utilisation d'échelles, escabeaux, et marchepieds si impossibilité technique des mesures de protection collective, ou risque faible pour des travaux de courte durée sans caractère répétitif	OUI
- Possibilité d'utilisation d'équipements de protection individuelle si impossibilité technique de recourir à des mesures de protection collective (avec formation et information au préalable)	OUI
Travaux de montage et démontage d'échafaudages	OUI
Travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses	NON

TRAVAUX AVEC DES APPAREILS SOUS PRESSION Travaux impliquant des appareils à pression	OUI
TRAVAUX EN MILIEU CONFINE Visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs	OUI
Opérations en milieu confiné (puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries)	OUI
TRAVAUX AU CONTACT DU VERRE OU DU METAL EN FUSION Travaux de coulée de verre ou de métal en fusion	OUI
TRAVAUX EXPOSANT A DES TEMPERATURES EXTREMES	NON
TRAVAUX EN CONTACT D'ANIMAUX Travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux	NON
Travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux	NON
MANUTENTION DE CHARGES Autorisation pour les jeunes travailleurs d'effectuer des travaux comportant des manutentions manuelles (levage, pose, poussée, traction, port ou déplacement) excédant 20% de leur poids <u>si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée</u> . En dessous de ce seuil de 20% le port de charge est autorisé.	Dérogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration

Par ailleurs, les jeunes titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent bénéficient d'une dérogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration, et peuvent être affectés aux travaux réglementés, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail.





DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS (Secteur Agricole)

**DÉCLARATION PRÉALABLE D'EMPLOI
D'UN JEUNE DE MOINS DE 16 ANS
TRAVAUX LÉGERS **PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES**
(À ADRESSER À L'INSPECTEUR DU TRAVAIL COMPÉTENT)**

L'inspecteur du Travail peut subordonner son autorisation à une ou plusieurs modifications dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation sous réserve du respect par l'employeur des modifications requises.

L'autorisation d'emploi peut être retirée à tout moment.

☒ Article R.715-2 du Code rural

EMPLOYEUR	
NOM, Prénom : _____	
Profession : _____	
Adresse : _____	
TEL : _____	
JEUNE SALARIÉ	
NOM, Prénom : _____	
Date de naissance : ____/____/____	
Adresse : _____	
TEL : _____	
PÉRIODE D'EMPLOI : du _____ au _____	
Nature précise des tâches exécutées et conditions de travail :	
-	
-	
-	
-	
Horaire de travail quotidien : _____	Montant de la rémunération versée : _____
Horaire de travail hebdomadaire : _____	_____
AUTORISATION DES PARENTS OU TUTEURS LÉGAUX :	
Je soussigné, (Nom, prénom, lien parenté) : _____	
Autorise _____ à travailler dans les conditions définies ci-dessus	
A _____	le _____ Signature : _____
Date de la déclaration :	Signature du déclarant :



DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

BARÈME DES VENDANGES 2016 - SAÔNE-ET-LOIRE

A- SALAIRES POUR LA CAMPAGNE DES VENDANGES 2016

FONCTION	Salaire Horaire	Heures Supplémentaires (au delà de la durée légale, sur une semaine civile ¹)	
		8 premières : +25%	les suivantes : +50%
Coupeur	9,91 €	12.39 €	14.87 €
Porteur – Pressureur* - Cuisinier*	10,21 €	12.76 €	15.32 €

* pas de contrat vendanges pour les pressureurs et les cuisiniers

B- FRAIS NOURRITURE ET LOGEMENT

A retenir sur le salaire du vendangeur, si le repas ou le logement est fourni par l'employeur. Cela ne peut être imposé au salarié.

Nourriture	13,00 € par jour		
répartition suivante :	petit-déjeuner	déjeuner	dîner
	2,63 €	7,12 €	3,40 €
Logement	2,32 € par jour		

C- COTISATIONS SOCIALES DES SALARIÉS : 22,77 %

Charges sociales salariales déductibles	Maladie, vieillesse dans plafond (7,60), vieillesse sur totalité salaire (0.30), chômage (2.40), retraite complémentaire (3,10), prévoyance décès (0.06), prévoyance incapacité (0.49), AGFF (0,80), ANEFA (0.01), CSG déductible (5.03)	19,91 %
CSG et RDS	Part non déductible :	2,86 %

D - COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS : 9,076 %

(salarié domicilié en France -pour un salaire inférieur à 1,25 SMIC)

Cotisations de droit commun => 43,846 %. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels (ex : vendangeurs)

Pour les salaires inférieurs à 1,25 SMIC les cotisations patronales s'élèvent par exemple à 9,076% avec les exonérations TO/DE.

Il faut ajouter la déduction « TEPA » sur les heures supplémentaires, soit 1,50 € par heure supplémentaire effectuée

NB : n'hésitez pas à contacter votre syndicat professionnel, votre cabinet comptable ou la MSA pour toute précision.

E - EXEMPLE DE BP - 48 HEURES DE TRAVAIL SUR 6 JOURS (SOIT 8 HEURES PAR JOUR)

Le salarié est domicilié fiscalement en France (salaire brut inférieur à 1,25 SMIC et donc réduction TO-DE retenue à 9,076 %

L'employeur nourrit le salarié le midi, soit 6 déjeuners.

COUPEUR	Explications	Base	Taux	A payer	A déduire	Charges Pat
Salaire de base	Taux horaire X nombre heures normales	35	9,91 €	346,85 €		
HS à 25 %	8 heures supplémentaires X taux majoré à 25%	8	12,39 €	99,12 €		
HS à 50%	5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%	5	14,87 €	74,35 €		
ICP 10%	Indemnité de congés payés sur le salaire brut	520,32 €	10%	52,03 €		
Total salaire BRUT				572,35 €		
Charges patronales	8,856%	572,35 €	9,076%			51,95
Déduction patronales HS	1,50 € par heure supplémentaire (ici 13)	13	1,50 €			-19,5
Total charges patronales						32,45 €
Charges sociales	Cotisations sociales payées par le salarié	572,35 €	19,910%		113,95 €	
CSG/CRDS non déductibles	A ajouter pour le calcul du net imposable	572,35 €	2,860%		16,37 €	
Total charges salariales					130,32 €	
Salaire NET	Salaire brut-Total des charges			442,03 €		
Frais repas	à déduire	6	7,12 €		42,72 €	
Salaire net "A PAYER"	Salaire Net - Frais de repas			399,31 €		
Salaire net IMPOSABLE	Salaire net + CSG non déductibles			458,40 €		
Cout entreprise	Salaire Brut + Charges patronales					604,80 €

Soit du lundi 0h au dimanche 24h.





FDSEA 71

DÉROGATION À LA DURÉE DE TRAVAIL MAXIMALE HEBDOMADAIRE

La Section Employeurs de Main d'Oeuvre de la FDSEA a déposé une demande de dérogation à la limite légale hebdomadaire de la durée du travail pour l'ensemble des appellations du département. La DIRECCTE a répondu favorablement.

L'inspection du travail accorde une dérogation exceptionnelle à la limite de la durée légale de temps de travail hebdomadaire de :

- **56 heures pour les coupeurs-porteurs**
- **60 heures pour le personnel de pressage-cuvage**

Cette dérogation est valable du **14 août 2016 au 30 novembre 2016** (pour les vendanges tardives, notamment), mais seulement pour une **durée maximale de 3 semaines** chez chaque viticulteur dans la période citée ci-dessus, et ce à compter du **début des vendanges sur l'exploitation**.

Cette dérogation vaut **pour tous les salariés** (permanents ou saisonniers) affectés aux tâches inhérentes aux vendanges, **à l'exception des jeunes de moins de 18 ans** et ceux qui seraient déclarés inaptes à de telles durées du travail par le médecin du travail.

L'employeur qui souhaite utiliser l'autorisation de déroger à la durée maximale de travail doit informer ses salariés par voie d'affichage de la dérogation.

Durée maximale quotidienne

Il est possible de dépasser la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures dans la limite de 12 heures. Ce dépassement ne peut excéder 2 heures par jour pendant un maximum de 6 journées consécutives.

Rappel : Travail du dimanche d'un vendangeur et majoration de 50% modifiés

Obligation de demander une dérogation à l'inspecteur du travail

L'accord national sur la durée du temps de travail dans les entreprises et exploitations agricoles du 23 décembre 1981 et l'avenant n°12 du 29 décembre 2000 prévoient qu'il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, **une dérogation au repos dominical doit impérativement être demandée par l'employeur, par écrit à l'inspection du travail** en précisant les motifs invoqués, la période et les modalités proposées pour le repos hebdomadaire en remplacement du repos dominical. Les salariés doivent bénéficier d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

En cas de non respect de cette procédure, le travail du dimanche sans dérogation constitue une infraction à la réglementation sur le repos hebdomadaire. L'employeur peut être sanctionné par une amende prononcée autant de fois que l'infraction est constatée (contravention de 5^{ème} classe, passible de 1 500 €). Par ailleurs, le salarié privé irrégulièrement du repos dominical a droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Majoration des heures travaillées le dimanche

Suite à la renégociation de la convention collective des exploitations agricoles de Saône et Loire, l'article 43-2 est modifié et remplacé par l'article 47 relatif au repos hebdomadaire et dominical. Désormais « toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue de 1 mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 % ».

Aucune majoration pour travail du dimanche n'est due aux salariés ayant moins d'un mois d'ancienneté, ce qui est souvent le cas des vendangeurs.

Un vendangeur qui a réalisé plusieurs campagnes ou a été salarié saisonnier chez le même employeur, lui permettant ainsi de totaliser une ancienneté supérieure à 1 mois, ne bénéficiera pas de cette majoration.

Seuls les salariés permanents ou saisonniers ayant une ancienneté **continue dans le contrat** de travail de 1 mois bénéficieront de la majoration travail du dimanche.

Travail des jeunes

Le travail des jeunes de moins de 16 ans n'est pas autorisé pour ces vendanges 2015, celles-ci ayant lieu pendant le temps de scolarité obligatoire.

Concernant **les jeunes de 16 à 18 ans**, il convient de respecter certaines conditions liées au rythme de travail (*une pénibilité réduite, ce qui exclut le poste de porteur, et pas d'astreinte au rendement*), ainsi que les consignes suivantes :

- Autorisation parentale obligatoire
- Maximum **35h** par semaine
- **8h par jour**
- Aucun travail de 22h à 6h
- Repos quotidien de 12h
- **2 jours de repos consécutifs** dont le dimanche
- **Salaire : barème vendanges**





FDSEA 71

Le contrat vendanges

Nous vous rappelons que la loi du 29 décembre 2014 n'a pas abrogé le contrat vendanges mais elle a **supprimé l'exonération partielle de la part salariale des cotisations d'assurances sociales** à laquelle il ouvrait droit. Le seul « avantage » qui persiste à conclure un contrat vendanges plutôt qu'un contrat saisonnier réside dans la possibilité d'embaucher des salariés et des fonctionnaires pendant leurs congés payés.

Le contrat vendanges est un contrat de travail à durée déterminée et à caractère saisonnier.

1 - Qui peut en bénéficier ?

Le contrat vendanges est ouvert à toute personne susceptible d'être embauchée par un contrat de travail. **Ce contrat est ouvert aux salariés en congés payés, par dérogation à l'interdiction générale de travailler pendant ses congés payés.**

De plus, par dérogation à l'interdiction faite à un fonctionnaire ou agent assimilé de cumuler son emploi avec un poste relevant du privé, **les agents publics peuvent également bénéficier de ce contrat.**

Ce contrat permet aux employeurs de main d'œuvre d'embaucher des salariés **pour la réalisation des travaux préparatifs de vendanges, leur réalisation, les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.**

Il peut être conclu pour une durée maximale d'emploi ne pouvant excéder un mois. Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs. Aussi, le contrat vendanges peut être renouvelé plusieurs fois mais le cumul des contrats conclus chez plusieurs employeurs ne doit pas être supérieur à deux mois au cours d'une année civile.

A la fin du contrat vendanges, **l'indemnité compensatrice de congés payés** doit être versée au salarié. S'agissant d'un contrat de travail saisonnier, l'indemnité de fin de contrat (égale à 10% de la rémunération brute) n'est pas due par l'employeur.

2 - Quelles activités sont concernées ?

Le salarié doit être embauché **pour réaliser des travaux de vendanges** (ex. : cueillette des raisins, portage des hottes et paniers, réception et tri). Les préparatifs et les travaux de rangement à la fin des vendanges sont également inclus.

Sont exclues du Contrat Vendanges les activités suivantes :

La réfection des logements des vendangeurs, **la préparation des repas, le pressurage**, les activités administratives, la taille ou le traitement des vignes, la vinification. Pour ces activités un CDD saisonnier « classique » doit être conclu.

Toutes les formalités obligatoires relatives au CDD sont applicables au contrat vendanges. Ces formalités peuvent être accomplies à l'aide du TESA. Dans ce cas, il convient de **cocher la case « contrat vendanges »** dans le formulaire et de remplir correctement l'ensemble des rubriques.

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat de travail **écrit** (TESA papier ou informatique ou contrat de travail) et comporter impérativement les mentions suivantes :

- ↪ cas de recours : saisonnier ; motif : travaux de vendange
- ↪ terme du contrat : date de fin précise si connue ou fin de la saison. Ou si le terme du contrat n'est pas connu indiquer une durée minimale.
- ↪ période d'essai (clause facultative) : 1 jour par semaine complète prévue au contrat.
- ↪ intitulé de la convention collective applicable.
- ↪ intitulé du poste (porteur, coupeur, ...).
- ↪ montant de la rémunération et prestations en nature (frais de nourriture).
- ↪ coordonnées caisse retraite et prévoyance.
- ↪ cocher la case TO pour les contrats papiers ou informatiques.

Le CDD vendanges doit obligatoirement être remis et signé par le salarié dans les **48 heures suivant l'embauche**.

Si le TESA n'est pas correctement rempli le contrat de travail peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

Examen médical

Pour les saisonniers agricoles **dont la durée d'emploi est au plus égale à 45 jours, il n'y a pas de visite d'embauche obligatoire**. Mais ces saisonniers peuvent, à leur initiative, bénéficier d'un examen médical en dehors des périodes effectives de travail.

Exonération patronale

L'employeur bénéficie des exonérations de cotisations patronales dans le cadre du dispositif en faveur de l'embauche de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi.

Pour bénéficier de ces exonérations patronales TO-DE pour la main d'œuvre saisonnière vendanges, l'employeur doit en formuler la demande sur le formulaire DPAE ou TESA en cochant les cases « travailleurs occasionnels ».

Contrat vendanges et RSA

Le conseil Général de Saône et Loire a renouvelé pour 2016 sa décision de neutraliser les revenus des activités saisonnières perçus par les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou leurs ayants droits lorsqu'ils effectuent les vendanges. Les salariés éligibles au RSA verront donc leur revenu perçus au titre des vendanges exclus des montants pris en compte pour le calcul du RSA.



MSA Bourgogne

INFORMATIONS GÉNÉRALES

1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX D'EMPLOI DE MAIN D'ŒUVRE

1. Tout employeur doit déclarer toute personne travaillant sur l'exploitation quels que soient la nature et la durée du travail, le mode de rémunération, la forme et la validité du contrat. Toutefois, il ne faut pas déclarer de nouveau un salarié permanent ou un salarié déjà déclaré pour la même période d'embauche.
2. Main d'œuvre familiale ou entraide familiale : la main d'œuvre familiale se compose uniquement des personnes cotisant auprès du régime des non salariés agricoles : conjoint et aide familial. L'aide familial est un ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'exploitation ou de son conjoint, vivant sur l'exploitation et participant à sa mise en valeur.
En présence d'un lien de parenté du second degré et au-delà (cousins...) ou sans lien de parenté (voisins, amis...), il ne pourra pas s'agir d'entraide familiale : les individus seront alors requalifiés comme salariés.
3. L'embauche doit être déclarée **préalablement**, dans les 8 jours précédant l'embauche : au plus tard la veille par courrier ou par télécopie ou Internet dans les instants qui précèdent l'embauche.
4. Les informations suivantes sont **obligatoires** : nom, prénom, date et lieu de naissance, l'adresse ainsi que le n° de sécurité sociale si connu. Ne pas indiquer celui du conjoint ou des parents.
5. **Bénévolat** : Le statut de bénévole ne peut pas exister lorsqu'il est exercé au profit d'une entreprise à but lucratif surtout si elle est constituée sous forme sociétaire (EARL, SCEA,...) Le bénévolat n'est généralement admis que pour les associations à but non lucratif. A défaut, le faux bénévole sera requalifié de salarié avec toutes les conséquences juridiques que cela comporte.
6. **Le recours à un prestataire de service** : Si vous souhaitez faire appel à un prestataire de service pour réaliser vos travaux de vendanges, des précautions s'imposent avant de signer le contrat. **SOYEZ VIGILANT !** A défaut, votre responsabilité risque d'être engagée.

Vous pouvez contacter votre MSA au numéro suivant :

N° : 0 969 36 20 60

(appel non surtaxé)

Une assistance Internet est à votre disposition pour vous accompagner lors de l'utilisation ou du démarrage des services en ligne au numéro suivant :

N° : 0 969 36 37 04

(appel non surtaxé)

2 - DÉCLARATION DE SALAIRES HORS DÉLAIS = PÉNALITÉS DE RETARD

Les employeurs de main d'œuvre agricole sont tenus d'adresser à la MSA les bulletins de salaires des vendeurs dès la fin des travaux ou plus tard **le 4 NOVEMBRE 2016**.

Tous les bulletins de salaires doivent être envoyés (papier ou WEB), y compris pour les salariés déclarés par volet 0 qui ne sont pas venus (indiquer sur le volet B « n'est pas venu » ou « DPE sans embauche » sur le WEB). Cette information vous évitera des rappels de déclarations.

La non production de ces documents dans les délais requis entraîne une pénalité de 8 euros par salarié, jusqu'à concurrence de 760 euros.

Par ailleurs, toute inexactitude quant au montant des rémunérations déclarées ou omission de salariés peut également donner lieu à l'application d'une pénalité de 8 euros dans la limite de 760 euros par bordereau. Ces deux pénalités sont cumulables.

Le fait de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de protection sociale est assimilable à du travail dissimulé par dissimulation de salarié en application de l'article L.8221-5 du code du travail.

3 - DÉCLARATION ACCIDENT DU TRAVAIL

Si vous envoyez une déclaration Accident du Travail papier, nous vous invitons à joindre une copie de la DPAE papier ou copie du TESA (papier ou WEB) afin de faciliter la prise en compte de l'accident.





MSA Bourgogne

IMMATRICULATION DES SALARIÉS

Lors de toute embauche de salarié, nous vous demandons d'être très vigilant sur la lisibilité et l'exactitude des données d'État Civil de ce dernier.

Ces informations nous sont indispensables afin d'immatriculer correctement vos salariés. En effet, la réforme des retraites modifie l'âge de la retraite ainsi que la durée de cotisations. Chaque petite activité salariée est importante et peut valider 1 ou 2 trimestres dans l'année. Les données d'État Civil sont donc **indispensables** afin de pouvoir cumuler les activités du régime agricole et celle du régime général ou régime spécial et constituer ainsi toute la carrière de l'individu.

Lors de la déclaration d'embauche, compléter les données d'État Civil à partir de pièces justifiant l'identité du salarié (carte d'identité, passeport,) :

- **nom et prénom.** En présence d'une femme mariée, **préciser son nom patronymique (= nom de jeune fille) et** son nom marital
- **date et lieu de naissance** : préciser le département et la commune de naissance. Pour les personnes nées à l'étranger, indiquer la commune et le pays de naissance
- **l'adresse.** Cette information est importante si nous devons contacter le salarié en cas de problème d'identification.

Si votre salarié est né en France, vous devez nous transmettre un des documents suivants :

- copie de la carte d'identité (en cours de validité) ou copie du livret de famille ou extrait acte de naissance.

Si votre salarié est né à l'étranger, 2 pièces sont maintenant obligatoires :

- une pièce d'État Civil
- un document d'identité en cours de validité : voir tableau page suivante pour plus d'informations

Si vous déclarez des salariés que vous avez déjà employés (au cours de l'année ou à l'occasion de précédentes vendanges), nous vous invitons à reprendre le bordereau d'émission correspondant et de relever le n° d'identification du salarié figurant sur ce bordereau.

Nous vous rappelons votre obligation de vérifier la situation régulière des personnes nées à l'étranger, hors communauté européenne. Vous devez leur demander un document justifiant de la régularité de séjour avec autorisation de travail. En l'absence de justificatif, vous encourez d'éventuelles poursuites pour emploi de travailleurs clandestins.

	DOCUMENTS A TRANSMETTRE À LA MSA	COMMENTAIRES
NÉS A L'ÉTRANGER	<p style="text-align: center;"><u>PIÈCES D'ÉTAT CIVIL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie d'acte de naissance • Extrait acte de naissance • Pièce d'État Civil établie par un Consulat <p style="text-align: center;">ET</p> <p style="text-align: center;"><u>DOCUMENTS D'IDENTITÉ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carte d'identité • Passeport • Titre de séjour étranger • Visa long séjour valant titre de séjour (vignette OFII) 	<p>Cela concerne la population née à l'étranger, dans les collectivités d'Outre Mer 98 (Polynésie française, Wallis et Futuna, Nouvelle Calédonie) et territoires d'Outre Mer. La Pièce d'État Civil doit comporter les données suivantes : nom, prénom, date de naissance, sexe, données de filiation (nom et prénom des père et mère)</p> <p>La Pièce d'État Civil doit comporter un cachet et être signée par un officiel d'État Civil</p> <p>Extrait acte de naissance : pour la population née à l'étranger de nationalité française suite à naturalisation, l'état civil est celui retenu par le Service Central de l'État Civil à Nantes. En cas de nationalité française suite à mariage, il y a double nationalité et les pièces d'État Civil du pays d'origine sont recevables</p> <p>Titre de séjour incluant carte de séjour, la carte de séjour temporaire, la carte de résident, le certificat de résidence de ressortissant algérien.</p>
NÉS en METROPOLE et DOM	<p>Copie intégrale de l'acte de naissance avec mentions en marge, datant de moins de 3 mois.</p>	<p>Documents acceptés : copie extrait acte de naissance, Copie livret de famille, copie carte d'identité</p>



MSA Bourgogne

LE CONTRAT VENDANGES

1 - 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, ainsi que la retraite complémentaire, AGFF, GMP, CET, formation et SST.

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.

2 - LE CONTRAT 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, cuviste)**. Il est conclu pour un objet précis, c'est-à-dire que le contrat prendra fin avec la réalisation de son objet, c'est-à-dire la fin des vendanges : **obligation d'indiquer une durée minimale du contrat ou la date de fin du CDD.**

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, le cas échéant, 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 vendangeurs		X

3 - FORMALITÉS

- A l'embauche : le contrat de travail et la déclaration devront porter la mention « contrat vendanges ». Si l'employeur utilise le TESA, il devra cocher la zone réservée à cet effet sur le volet 0 ainsi que la case TAUX REDUITS « Travailleurs Occasionnels ».

4 - LES STAGIAIRES

L'élève d'un établissement d'enseignement qui, pendant sa scolarité, effectue un stage dans l'entreprise dans le cadre d'une convention entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise, reste élève de cet établissement. Il n'est pas titulaire d'un contrat de travail mais d'un contrat de stage. **Le stage doit être en relation directe avec la formation.**

C'est la convention de stage, dont il faut nous adresser une copie, qui apporte la preuve du statut de stagiaire. En l'absence de convention écrite entre l'entreprise et le stagiaire, la MSA considérera qu'il y a relation de travail. Dans ce cas, le stagiaire sera requalifié de salarié.

5 - 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 - 16 ans n'est pas autorisé.

Pour plus d'informations sur l'application du Droit du Travail, veuillez contacter la DIRECCTE de votre département :

DIRECCTE de DIJON : 19 bis - 21 Boulevard Voltaire
21078 Dijon Cedex
Tél. : 03 80 45 78 11

DIRECCTE de NEVERS : 11 rue Pierre Emile Gaspard
Case 66
58020 Nevers Cedex
Tél. : 03 86 60 52 62

DIRECCTE de MACON : 952 Avenue Maréchal de Lattre de Tassigny
71031 Macon Cedex
Tél. : 03 85 32 72 29

DIRECCTE de AUXERRE : 1 rue de Preuilly
BP 13
89010 Auxerre Cedex
Tél. : 03 86 72 00 07



MSA Bourgogne

RÉMUNÉRATION

1 – TAUX DE COTISATIONS ET SALAIRES DES VENDANGEURS

Vous trouverez ci-joints : les taux de cotisations applicables pour l'emploi de vos vendangeurs ainsi qu'un exemple de fiche de paie avec des avantages en nature et des heures supplémentaires.

En présence d'heures supplémentaires, nous vous rappelons que seule la déduction forfaitaire patronale sur les HS reste applicable pour les entreprises de - 20 salariés.

Concernant les avantages en nature, vous devez indiquer sur la ligne H le montant des avantages en nature : aucune cotisation n'est appelée sur ces avantages. Ils viennent en déduction du salaire net (voir exemple fiche de paie)

Si votre salarié perçoit une rémunération comprise entre 1 et 3 plafonds, vous devez obligatoirement établir sa déclaration TESA par le WEB.

Le montant de l'exonération patronale varie en fonction de la rémunération perçue :

- exonération totale pour une rémunération brute inférieure ou égale à 1,25 SMIC mensuel
- dégressive pour une rémunération brute comprise entre 1,25 et 1,5 SMIC mensuel
- nulle pour une rémunération brute égale ou supérieure à 1,5 SMIC mensuel.

La rémunération brute mensuelle correspond à la rémunération versée, déduction faite des HS/HC.

Le SMIC mensuel est égal à SMIC horaire (9,61) x nombre d'heures effectuées sans tenir compte des HS/HC.

2 - EXONÉRATION TRAVAILLEURS OCCASIONNELS

Afin de bénéficier des exonération TO, vous devez obligatoirement indiquer la donnée suivante : SMIC RDF - TO

- SMIC RDF : 151,67 x SMIC horaire en vigueur x nombre d'heures travaillées
151,67

Exemple 1 : un salarié travaille 7 h par jour et a effectué 56 h de travail sans heures supplémentaires sur le mois (SMIC horaire 9,67 au 01.01.2016).

$$\text{SMIC RDF} = 151,67 \times 9,67 \times \frac{56 \text{ h}}{151,67} = 541,52$$

Exemple 2 : un salarié a travaillé 9 jours sur un mois pour un nombre d'heures total de travail de 64 h (dont 4 heures supplémentaires)

$$\text{SMIC RDF} = 151,67 \times 9,67 \times \frac{(64 - 4)}{151,67} = 580,20$$

SANS CETTE INFORMATION, vous ne pourrez pas bénéficier de l'exonération « travailleur occasionnel ».

**BULLETIN
de PAIE**

Nom **LAGRANDE**
Prénom **ZOE**

Période du **200916** au **300916**

Heures normales	Nombre	Montant	Total
	70,	9,91	693,70
	8,	12,39	99,12
	2,	14,87	29,74

Nombre de jours travaillés **10**

Absence non payée
en jours

➔ Contrat en cours

➔ Fin de contrat CDD **X**

➔ Rupture anticipée de contrat :

à l'initiative de l'employeur

à l'initiative du salarié

A compléter
obligatoirement.

Sous total **822,56** A

ndemnité
de fin de contrat (A x %)

Sous total B

ndemnité
congés payés (B x **10** %)

82,25 C

RÉMUNÉRATION BRUTE
= B + C

904,81 D x

Taux cotisations

Montant

19,910 - **180,15** E

2,86 - **25,88** F

Avantages en nature
à indiquer dès lors
que l'employeur
fournit le repas, à
déduire du salaire.

Exposition pénibilité (voir notice) :

Le salarié est-il exposé à :

- Activité exercée en milieu hyperbare (code 05)
- Le travail de nuit (code 08)
- Le travail en équipes successives alternantes (code 09)
- Le travail répétitif (code 10)

Nombre
Prestations en nature : **10** : **7,12** - **71,20** H

Versement non soumis à cotisations + J

Acompte - L

SALAIRE NET A PAYER = 627,58 €

Salaire net à payer :
904,81 - 180,15 -
25,88 - 71,20 =
627,58 €

INFORMATION FISCALE

SALAIRE NET IMPOSABLE (D-E) **724,66** €

**INFORMATIONS NÉCESSAIRES À LA MSA
POUR LE CALCUL DES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS**

Rémunération des temps de pause (TO uniquement) €

Montant du SMIC mensuel brut **676,90** €

Montant du SMIC mensuel brut :
151,67 x 9,67 x 70/151,67
= 676,90 €

Date et signature de l'employeur
+ cachet de l'employeur au verso

Ce bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée et rapproché du contrat de travail correspondant.

Calcul du salaire imposable :
904,81 - 180,15 = 724,66 €

A compléter si le contrat est supérieur à 1 mois et si le salarié est exposé à l'un des facteurs de pénibilité.



MSA Bourgogne

VERSEMENT SANTÉ

Le versement santé constitue la modalité de satisfaire à l'obligation de couvrir par une complémentaire Santé les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour cela, le salarié doit justifier d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable.

Le bénéfice du versement santé ne s'applique pas dans les cas suivants :

- bénéficiaire de la CMU-C
- aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé
- d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit
- d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique

Lors de sa demande, le salarié doit présenter un justificatif de son organisme assureur (attestation).

Le versement Santé correspond à la part patronale de la cotisation au régime frais de santé dans l'entreprise (y compris les options souscrites par l'employeur), majorée de 25 % pour les contrats à durée déterminée de moins de 3 mois.

La formule de calcul est la suivante :

$$X = \text{montant de la contribution} \times \frac{\text{nombre d'heures rémunérées hors HS}}{151,67} \times 125 \%$$

Le montant du versement santé est :

- à ajouter au salaire net à payer
- à ajouter au salaire net imposable
- soumis à CSG et CRDS : 5,10 % au titre de la CSG déductible à déduire du net à payer et 2,90 % au titre de la CSG non déductible et CRDS à déduire du net à payer et à ajouter au net imposable.

Pour information : le versement santé est soumis au forfait social dans les entreprises de 11 salariés ou plus. Toutefois, il n'y a pas d'impact sur le bulletin de paie TESA qui ne porte aucune information sur les cotisations et contributions patronales.

Jusqu'au 30 septembre 2016, le montant de la cotisation forfaitaire patronale est de 16,74 € pour un mois complet. En cas d'entrée et/ou sortie en cours de mois, ce montant est proratisé en fonction du nombre d'heures réalisées sur le mois (hors HS) plafonnées à 151,67.

A compter du 01 octobre 2016, le montant de la cotisation forfaitaire patronale est de 18,70 € pour un mois complet. En cas d'entrée et/ou sortie en cours de mois, ce montant est proratisé en fonction du nombre d'heures réalisées sur le mois (hors HS) plafonnées à 151,67.

Vous trouverez au verso un exemple de fiche de paie comprenant le versement santé.



TESA N°



N° 13455*09

A remettre
au salarié

A

BULLETIN
de PAIENom **LEGRAND**
Prénom **ARTHUR**Période du **200916** au **300916**

	Nombre	Montant	Total
Heures normales	70,	991	693,70
25	8,	12,39	99,12
50	2,	14,87	29,74

Nombre de jours travaillés **10**Absence non payée
en jours

➔ Contrat en cours

➔ Fin de contrat CDD **X**

➔ Rupture anticipée de contrat :

à l'initiative de l'employeur

à l'initiative du salarié

Sous total **822,56** A

Indemnité de fin de contrat (A x %) *

Sous total B

Indemnité congés payés (B x **10** %) * **82,25** CRÉMUNÉRATION BRUTE = B + C **904,81** D x **19,910** - **180,15** EVers^{n°} Santé PP: **9,66** D x **2,86** - **25,88** F

Nombre	Montant
Prestations en nature : 10	7,12
	71,20 H

Versement non soumis à cotisations

Acompte

SALAIRE NET A PAYER = **636,47** € (D-E-F-H-I+J + ou - K-L)

Exposition pénibilité (voir notice) :

Le salarié est-il exposé à :

- Activité exercée en milieu hyperbare (code 05)
- Le travail de nuit (code 08)
- Le travail en équipes successives alternantes (code 09)
- Le travail répétitif (code 10)

CSG déductible (5,10%) = 0,49

CSG non déduct + CRDS (2,90%) = 0,29

INFORMATION FISCALE	INFORMATIONS NÉCESSAIRES À LA MSA POUR LE CALCUL DES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS
SALAIRE NET IMPOSABLE (D-E) 733,83 €	Rémunération des temps de pause (TO uniquement) €
	Montant du SMIC mensuel brut 676,90 €

Date et signature de l'employeur
+ cachet de l'employeur au verso

Détermination du montant du versement santé : 16,74
 $x 70 / 151,67 x 125 \% = 9,66$

Montant de la CSG déductible :
 $9,66 x 5,10 \% = 0,49$

Montant de la CSG non déductible et de la CRDS :
 $9,66 x 2,90 \% = 0,29$

Calcul du salaire net à payer :
 $904,81 - 180,15 - 25,88 - 71,20 + 9,66 - 0,29 - 0,49 = 636,47$ €

Calcul du salaire net imposable :
 $904,81 - 180,15 + 9,66 - 0,49 = 733,83$ €

Au 01.10.2016, la cotisation forfaitaire patronale est de 18,70 € mensuel pour un temps plein.



MSA Bourgogne

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

L'emploi d'un travailleur de nationalité étrangère est soumis à des règles de législation particulière. L'employeur doit :

- **vérifier la régularité des titres de séjour et le travail de la personne qu'il souhaite embaucher.** Un titre de séjour n'est pas forcément un titre de travail (il faut que soit mentionné la possibilité de travailler en France).
- transmettre à la MSA l'ensemble des documents justifiant de la régularité du séjour et du travail du salarié. Ces documents sont différents en fonction de la nationalité du salarié embauché.

Ressortissants européens

Il est désormais possible d'embaucher des saisonniers nés à l'étranger au même titre que les travailleurs français sur simple justificatif de nationalité (l'employeur doit en conserver une copie).

Pays concernés : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays Bas, Pologne Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovénie, Slovaquie, Suède, Norvège, Islande, Liechtenstein, Suisse, Andorre, Monaco, San Marin.

1 – L'OBLIGATION D'ÊTRE TITULAIRE D'UN TITRE DE TRAVAIL

Pour les ressortissants hors Union Européenne, le travailleur doit impérativement être en possession d'un titre de travail pour pouvoir effectuer les vendanges.

L'employeur doit pouvoir justifier de ce titre de travail. Il lui appartient donc de **vérifier** son existence auprès de la préfecture. Il faut alors déclarer ce projet d'embauche en préfecture avec copie du titre de séjour, au moins deux jours avant l'embauche. Si la préfecture ne répond pas dans ce délai, cela vaut preuve d'acceptation et de vérification.

Ne pas oublier lors de la DPAE ou sur le TESA d'indiquer soit le numéro du titre de séjour, soit la date et lieu de visa par l'unité départementale sur la case appropriée en haut à droite.

Pour les étudiants extracommunautaires

1. Cas général : Étudiants étrangers poursuivant leurs études en France
Ils doivent être en possession d'un titre de séjour mention « étudiant » qui les autorise à travailler à titre accessoire à hauteur de 964 heures par an. Une déclaration doit être effectuée à la Préfecture qui a délivré le titre de séjour, mentionnant notamment la nature de l'emploi, la durée du contrat et le nombre d'heures de travail annuel.
2. Cas particuliers :
 - ÉTUDIANTS ALGÉRIENS POURSUIVANT LEURS ÉTUDES EN FRANCE : Outre le titre de séjour « étudiant », ces étudiants ont impérativement besoin d'une autorisation provisoire de travail (APT).
 - ÉTUDIANTS ÉTRANGERS POURSUIVANT LEURS ÉTUDES À L'ÉTRANGER : S'ils viennent en France durant leurs vacances universitaires par l'intermédiaire d'associations agréées organisant des échanges (ex : France Québec), ils doivent disposer d'une APT, sans que la situation de l'emploi ne leur soit opposable.

2 - LES DIFFÉRENTS TITRES DE TRAVAIL

ATTENTION !

- une carte de résident délivrée dans un pays de l'UE autre que la France (ex : Italie, Espagne) à un ressortissant de pays tiers (ex : Maroc, Serbie...), ne vaut pas titre de travail en France
- un titre de séjour n'est pas forcément un titre de travail (il faut que soit bien mentionnée la possibilité de travailler en France) et tous les titres de travail ne permettent pas de faire les vendanges.
- une carte vitale n'est en aucun cas un titre de travail

Les titres valant autorisation de travail pour les emplois de vendanges :

1. La **carte de résident** (valable 10 ans) délivrée en France.
2. L'**autorisation provisoire de travail (APT)**
3. Le **certificat de résidence** (Algériens)
4. Les **cartes de séjour temporaire**, mentionnant :
 - « étudiant » (dans la limite de 964 h par an)
 - « étudiant » pour les Algériens + **APT** (dans la limite de 850 h par an)
 - « salarié » (avec parfois limitation géographique et professionnelle => faire attention pour les travaux vendanges)
 - « travailleur saisonnier » + contrat de travail visé pour les vendanges (et non pas un contrat visé pour un autre emploi saisonnier comme bûcheron etc...)
 - « vie privée et familiale »
5. Le récépissé préfectoral de **demande de renouvellement** du titre de séjour qui mentionne « **autorise son titulaire à travailler** »
6. L'**autorisation provisoire de séjour** portant la mention « **étudiant** » (964 h de travail par an)
7. Le **visa « vacances travail »** (Argentine, Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée du Sud, Hong Kong, Taïwan)
8. Le **visa « vacances travail »** (Japon, Nouvelle Zélande, Russie) + **APT**

3 - LES DEMANDES D'AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL (APT)

Cette autorisation est impérativement nécessaire pour l'emploi d'un étranger extracommunautaire qui n'a pas d'autre titre lui permettant de travailler et notamment d'effectuer les vendanges. Il faut l'obtenir avant le 1^{er} jour de travail.

Pour l'obtenir il faut remplir le document CERFA approprié et joindre les pièces justificatives : copie de la carte de séjour ou du passeport, du contrat de travail et le cas échéant de la carte d'étudiant, disponible sur le site : www.immigration.gouv.fr (Rubrique « démarches », puis « Formulaires Cerfa »)

Les démarches sont ensuite à effectuer auprès du service Main d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale : prioritairement par courrier ou par courrier électronique.

Attention : La situation de l'emploi local est opposable aux travailleurs étrangers. Cela veut dire que l'employeur doit prioritairement s'adresser à **Pôle Emploi** avant de pouvoir recruter un étranger. L'APT pourra donc être refusée pour ce motif mais aussi si l'enquête obligatoirement menée par l'inspection du travail démontre que la réglementation du travail n'est pas correctement appliquée par l'employeur qui souhaite embaucher l'étranger.

4 - TAXE POUR L'EMPLOI D'UN ÉTRANGER À L'OFFICE FRANÇAIS D'IMMIGRATION ET D'INTÉGRATION

Une taxe de 50€/mois d'activité (même incomplet) est due à l'OFII pour chaque salarié saisonnier étranger extracommunautaire embauché pour venir effectuer les vendanges. Cette taxe n'est **toutefois** pas due pour les étrangers déjà titulaires d'un titre de travail (étudiant, résident...).

Plus d'informations sur le site de la DIRECCTE :

<http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/Vendanges-2016>



MSA Bourgogne

TESA PAPIER

Si vous n'êtes pas concerné par l'obligation de dématérialisation de vos déclarations sociales (+ 50 DPAE/TESA au titre de 2015) et/ou du paiement dématérialisé de vos cotisations et contributions (+ 20 000 € au titre de l'année 2015), vous pouvez utiliser le TESA papier.

- Remplissez soigneusement le document : un caractère par case.
- Renvoyez les documents sans les plier. A cet effet, vous disposez des 2 enveloppes ci-jointes (une pour l'envoi des volets 0 et l'autre pour l'envoi des bulletins de salaire). N'oubliez pas de préciser sur l'enveloppe votre département d'origine.

ATTENTION !

- TESA ne peut être utilisé que pour les embauches en contrat CDD n'excédant pas 3 mois.
- Les salariés sous CDI ne doivent pas être déclarés par TESA
- Si vous utilisez le dispositif, les déclarations et bulletins de salaires doivent être soigneusement et dûment complétés.
- Conservez les carnets TESA, utilisés ou non.

Bien que non soumis à l'obligation de dématérialisation, vous pouvez utiliser les services en ligne disponible sur le site msa-bourgogne.fr :

- Une à deux semaines avant l'embauche, inscrivez-vous (si cela n'est déjà fait) sur le site dont l'adresse figure ci-dessus.
- Vous recevrez par mail ou par SMS votre mot de passe qui vous permettra d'effectuer votre TESA en ligne. Vous recevrez également par courrier la notification de votre mot de passe.
- Sur Internet, vous pouvez préparer à l'avance vos embauches sans les envoyer à la MSA. Avant l'embauche effective, vous n'aurez plus qu'à vérifier les données du contrat et les données d'État Civil du salarié, les modifier le cas échéant avant envoi à la MSA.
- Si vous n'utilisez pas le TESA mais que votre logiciel de paye vous le permet, vous pouvez effectuer vos déclarations d'embauches (DPAE) par dépôt de fichiers sur le WEB et effectuer vos déclarations de salaires en utilisant le service SEF-DS (service d'échange de fichiers) ou le service Dépôt de fichier DS.



MSA Bourgogne

TESA PAR INTERNET

Nous vous rappelons que le TESA ne peut être utilisé que pour les embauches en contrat CDD n'excédant pas 3 mois.

Lors de la saisie des données d'État Civil, ne pas utiliser les signes particuliers (tréma, accent, apostrophe, etc...)

Si vous avez changé de numéro d'établissement (nouveau SIRET), veuillez demander votre inscription sous le nouvel établissement et établir toutes vos déclarations sous le nouveau numéro. Il en va de même si votre entreprise compte plusieurs établissements sur plusieurs départements : effectuer vos déclarations sous chaque établissement dans les départements concernés.

1 - CONSIGNES DE SAISIE LORS DE L'EMBAUCHE

Préparer quelques jours auparavant vos déclarations d'embauches sans les transmettre à la MSA. Juste avant l'embauche, vérifier les données d'État Civil des salariés, les données du contrat (possibilité de modifier les dates d'embauches). Procéder à l'envoi à ce moment-là.

Données d'État Civil : compléter le nom, prénom, date et lieu de naissance. Si vous avez déjà employé certains salariés, vous reporter aux bordereaux de cotisations pour relever les données exactes d'État Civil.

Données du Contrat :

- Cocher obligatoirement la case Travailleur Occasionnel (sauf pour les cuisiniers et les cavistes)
- Cocher « date de fin imprécise »
- Renseigner obligatoirement une durée minimale de CDD. Cette durée ne doit pas être trop importante. Si la durée minimale indiquée n'est pas dépassée, impossibilité d'établir le BS. Indiquer 1 ou 2 jours.

Salarié non présent : si un salarié ne s'est pas présenté et que vous avez déjà transmis le volet DPE, ne pas établir un BS à 0 mais régulariser sa situation en cochant « DPE sans embauche ». Cela évitera des relances ultérieures.

Erreur ou omission dans les éléments déclarés : si vous n'avez pas encore établi le BS, possibilité d'annuler l'embauche en indiquant « erreur de saisie ». Au préalable, contacter la plateforme de service CIC Extranautte afin de demander l'annulation de la déclaration auprès de la MSA. Après intervention de la MSA, vous pourrez refaire votre déclaration d'embauche à la même date d'embauche (ne pas tenir compte du message « DPE hors délai »)

2 - CONSIGNES DE SAISIE LORS DE L'ÉLABORATION DU BULLETIN DE SALAIRE

Établir un bulletin de salaire par mois civil et le transmettre immédiatement à la MSA (article L 712 -1 du Code rural)

La MSA ne peut intervenir qu'après facturation et sur réclamation écrite de votre part.



MSA Bourgogne

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Prévention des risques liés au gaz carbonique

En vinification, la fermentation du moût engendre la formation de dioxyde de carbone (CO₂). Ce gaz étant plus lourd que l'air, il a tendance à s'accumuler dans les parties basses et dans les espaces confinés. Le CO₂ est dangereux car il peut remplacer l'oxygène de l'air, ce qui crée des grands risques d'asphyxie.

1 - UN TAUX DE CO₂ INFÉRIEUR À 3%

Dans tous les cas il est nécessaire de vérifier l'absence de risque d'intoxication avant de pénétrer dans les locaux et au cours du travail en s'assurant que la concentration en CO₂ est inférieure à 3% et que la concentration en oxygène est supérieure à 19%, ce à l'aide de détecteurs fixes ou portables.

2 - LA VENTILATION

La ventilation généralisée peut se décomposer en deux grandes catégories :

- la captation du CO₂ à chaque point de production
- la ventilation générale de dilution

À défaut de mise en place d'une ventilation par captage ou en complément de celle-ci, il est nécessaire de recourir à la ventilation générale qui opère par dilution du CO₂.



La ventilation naturelle ne suffit jamais

La ventilation naturelle n'est pas maîtrisable. Selon le temps (temps bas, direction du vent, température...), les mouvements d'air à l'intérieur de la cave peuvent totalement s'inverser ou s'annuler. C'est pour cela que même si elle joue un rôle de dépollution, il n'est pas question de lui accorder toute confiance.

N'oubliez pas la ventilation des espaces confinés lors des opérations de pigeage, décuvage, nettoyage des cuves

3 - LA PRÉVENTION DU RISQUE CO₂ EN VINIFICATION PASSE PAR

- une évaluation du risque selon les différentes phases de travail
- la mise en place de mesures techniques de ventilation et de détection adaptées à chaque configuration
- la formation et l'information du personnel : procédures d'interventions, consignes de sécurité, affichage
- l'organisation des secours

Contacts : CRMSA de Bourgogne – Santé Sécurité au Travail

Tél. : 03.80.63.23.50

Dossier *de Presse*

Réalisé en partenariat par les services :

- Pôle Emploi Bourgogne - Franche-Comté
- DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté
- FDSEA Service Emploi
- Caisse Régionale MSA de Bourgogne



Contact presse



Caisse Régionale MSA de Bourgogne

Secteur Communication

Tél. : 03 85 39 52 02



Conception graphique : Service Communication CRMSAB - Crédits photos : Service Images CCMSA/CRMSAB - Août 2016

Caisse Régionale MSA de Bourgogne
14 Rue Félix Trutat
21046 DIJON CEDEX

www.msa-bourgogne.fr



L'essentiel & plus encore