

Août 2012

dossier de presse ***VENDANGES***

Caisse Régionale MSA de Bourgogne



*V*endanges Côte d'Or, Nièvre et Yonne



santé
famille
retraite
services



L'essentiel & plus encore

Vendanges 2012

Caisse Régionale MSA de Bourgogne - 08/2012

Cette année, les vendanges devraient débuter vers le 15 septembre.

Les organismes concernés par cette nouvelle campagne apportent cette année encore leur concours aux viticulteurs qui embauchent du personnel.



pôle emploi

Pôle Emploi Bourgogne



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



Le service emploi de la **FDSEA**



L'essentiel & plus encore

La Caisse Régionale MSA de Bourgogne

ont comme objectif principal de leur simplifier la vie pendant cette période importante de leur activité annuelle.

En ce sens, ils délivrent quelques conseils pratiques...



Sommaire

- P 3 Information POLE EMPLOI
- P 4 Information DIRECCTE
- P 11 Information FDSEA
- P 13 Information MSA
- P 25 Partenaires et Contact presse

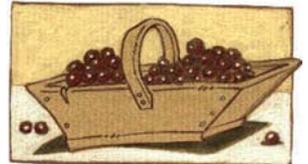


pôle emploi

Fiche

Pôle Emploi

La Bourgogne s'engage pour les vendanges !



Les équipes bourguignonnes des agences Pôle Emploi sont mobilisées pour préparer et accompagner au mieux les entreprises dans leurs recrutements et les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi.

Cette année encore, Pôle Emploi a adressé en juin un courrier à près de 3.000 exploitants afin de leur proposer ses services et recueillir leurs besoins.

Nos équipes dédiées recensent également les demandeurs d'emploi intéressés par cette activité certes saisonnière, mais fortement pourvoyeuse d'emploi dès la fin de l'été.

Les demandeurs d'emploi qui souhaitent se faire connaître, peuvent consulter les offres en ligne sur www.pole-emploi.fr, mais doivent également se rapprocher des agences locales Pôle Emploi dans les villes suivantes :

Autun, Auxerre, Beaune, Chalon-sur-Saône, Chenôve, Cosne-sur-Loire, Macon, Tournus, puis retourner la fiche de candidature "Vendangeurs" disponible sur :

<http://www.pole-emploi.fr/region/bourgogne>

Les métiers recherchés sont des coupeurs, des porteurs, des aides cavistes...
Des emplois annexes d'accueil, de cuisiniers sont aussi proposés.



Fiche

DIRECCTE Bourgogne

Contrôle des conditions d'emploi et de travail des vendangeurs

Pour les vendanges 2012, l'attention des responsables d'exploitations viticoles est appelée sur le fait que le respect des règles suivantes sera tout particulièrement vérifié.

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, même pour les jeunes de moins de 18 ans (cf. barèmes ci-après) ;
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** (les vendanges 2012 ne tombent pas cette année pendant les vacances scolaires). Des règles spécifiques sont applicables pour les salariés âgés de moins de 18 ans (durée du travail et repos) ;
5. **NOUVEAU** : A l'issue du contrat il faudra remettre au salarié, en plus des documents en fin de contrat habituels une **fiche d'exposition** « travaux pénibles ».

Risques concernés a priori, **en fonction de l'évaluation des risques** : travaux répétitifs (*répétition d'un même geste, à cadence contrainte*), postures pénibles (*positions forcées des articulations ou maintien de positions articulaires pendant de longues périodes*) et exposition aux agents chimiques dangereux (*c'est-à-dire les produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, mais aussi les produits qui font l'objet d'une classification européenne harmonisée CLP, ou encore ceux qui sont indiqués dans les tableaux des maladies professionnelles*). Ainsi pour les vendanges, notamment au regard du tableau 58 des maladies professionnelles du régime agricole : pesticides (*biocides, produits phytosanitaires ou phytopharmaceutiques*).

OBLIGATIONS EN MATIERE DE SECURITE 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 : *faire porter chapeau ou casquette, faire prendre des pauses fréquentes, interdire le travail torse nu à moins d'utiliser une crème de protection* ;
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. Fournir au salarié les équipements de protection individuelle nécessaires et du matériel adapté à la tâche et spécificités concrètes, **en fonction de l'évaluation des risques**.

CONTROLES

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

- Mutualité Sociale Agricole *
- Inspection du Travail (agricole) *
- Gendarmerie 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 | 19bis-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 Av. 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 |



Fiche

DIRECCTE Bourgogne

L'embauche d'un étranger pour les vendanges 2012

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, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.*

Bulgarie et Roumanie sont en période transitoire (voir ci-après)

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

Accords bilatéraux : *Suisse, Andorre, Monaco, San Marin*

Les pays de l'ex Yougoslavie (Serbie, Croatie...) ne font pas partie de l'UE.

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

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 cette 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.

Pour les ressortissants de pays de l'UE en période transitoire (Bulgarie et Roumanie)

Les travailleurs Bulgares et Roumains doivent fournir un titre de travail, et en l'occurrence une **autorisation provisoire de travail (APT)** s'ils résident dans leur pays d'origine.

Toutefois, contrairement aux autres nationalités, lors d'une demande d'APT pour les vendanges on ne leur oppose pas la situation locale de l'emploi (*taux de chômage par exemple*).

⊗ Voir ci-après les formalités pour les demandes d'APT.

Pour les étudiants extracommunautaires

↳ Etudiants étrangers poursuivant leurs études en France :

Ils n'ont pas à proprement parler à être titulaire d'un titre de travail mais les employeurs doivent faire une **déclaration préalable à la préfecture du lieu de délivrance du titre de séjour** (*dénomination sociale, SIRET et adresse de l'entreprise, nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié, date embauche prévue, nature et durée du contrat, numéro du titre de séjour*).

↳ Etudiants algériens poursuivant leurs études en France :

Ces étudiants ont impérativement besoin d'une **autorisation provisoire de travail (APT)**.

↳ Etudiants canadiens :

S'ils viennent en France moins de 3 mois, ils n'ont plus besoin de visa. Ils doivent toutefois disposer d'une APT.

Donc ils doivent présenter un passeport en cours de validité, une carte d'étudiant et un contrat de travail pour faire la demande d'APT.

LES DIFFERENTS 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 :

- ✓ La **carte de résident** (*valable 10 ans*) *délivrée en France*.
- ✓ L'**autorisation provisoire de travail (APT)**
- ✓ Le **certificat de résidence** (*Algériens*)
- ✓ 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"
- ✓ Le récépissé préfectoral de **demande de renouvellement** du titre de séjour qui mentionne "**autorise son titulaire à travailler**"
- ✓ L'**autorisation provisoire de séjour** portant la mention "**étudiant**" (964h de travail par an)
- ✓ Le **visa "vacances travail"** (*Australie, Canada, Japon, Nouvelle Zélande, Argentine, Russie*) + APT

LES DEMANDES D'AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL (APT)

Cette autorisation est donc impérativement nécessaire pour : étudiants algériens et canadiens, bulgares et roumains, visa vacances-travail. 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.

CERFA : http://www.immigration.gouv.fr/spip.php?page=dossiers_det_res&numrubrique=317&numarticle=1381

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

☒ Prioritairement par courrier, ou par courrier électronique

NB : La situation de l'emploi local est opposable aux travailleurs étrangers (sauf Bulgares et Roumains). 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.

TAXE POUR L'EMPLOI D'UN ETRANGER A L'OFFICE FRANCAIS D'IMMIGRATION ET D'INTEGRATION

Une taxe de 50 € est due à l'OFII pour chaque salarié saisonnier étranger pour effectuer un mois de travail (même incomplet).

Cette taxe n'est pas due pour les étrangers déjà titulaires d'un titre de travail mais uniquement en cas de demande d'APT et donc pour les salariés qui viennent en France expressément pour effectuer les vendanges.

Plus d'information sur le site de la DIRECCTE : www.bourgogne.direccte.gouv.fr



Fiche

DIRECCTE

Barème des vendanges : Côte d'Or, Nièvre et Yonne

SALAIRES

Les salaires horaires et mensuels minimum pour la campagne des vendanges 2012 sont fixés, conformément à l'article 22 de la convention collective du 21.11.1997 et de ses avenants. Toutefois, les taux conventionnels étant inférieurs au SMIC revalorisé au 01.07.2012, c'est ce taux qu'il convient de retenir :

| FONCTION | Salaire Horaire | Heures Supplémentaires (au delà de la durée légale, sur une semaine civile) | |
|---------------------------------|-----------------|--|----------------------|
| | | 8 premières : +25% | les suivantes : +50% |
| Coupeur – trieur (N1 Echelon 1) | 9,40 € | 11,75 € | 14,10 € |
| Porteur (N1 Echelon 2) | 9,40 € | 11,75 € | 14,10 € |

AVANTAGES EN NATURE POUR NOURRITURE ET LOGEMENT

La valeur de la nourriture et du logement fourni par l'employeur est évaluée par la convention collective par une multiplication du « minimum garanti », fixé par décret à 3,49 €.

| | | | |
|------------------------|-------------------------|------------------|---------------|
| Nourriture | 13,95€ par jour | | |
| répartition suivante : | Petit-déjeuner (0,8 MG) | Déjeuner (1,6MG) | Dîner (1,6MG) |
| | 2,79 € | 5,58 € | 5,58 € |
| Logement | 0,90 € par jour | | |

Une indemnité de panier, fixée à 5,58€ par jour, doit être versée aux vendangeurs dès lors que :

- L'employeur demande au salarié d'apporter son repas, pris dans les vignes ;
- Ou lorsque l'employeur ne procure pas le repas mais déplace une équipe dans un vignoble éloigné du siège ou du dépôt et qu'il ne ramène pas les vendangeurs à midi.

COTISATIONS SOCIALES DES SALAIRES : (22,18%-7,50%) = 14,68%

| | | |
|---|--|---------|
| Charges sociales salariales déductibles | Maladie, vieillesse, chômage, retraite complémentaire, prévoyance décès prévoyance incapacité, prévoyance invalidité, AGFF, ANEFA, CSG déductible. | 19,32% |
| CSG et RDS non déductibles : | | 2,86% |
|  Exonération contrat vendanges : | Il s'agit d'une exonération sur les cotisations salariales d'assurance sociale au bénéfice des salariés (maladie, vieillesse). | - 7,50% |

COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS : 5,63 %

Réforme de l'exonération des TO/DE : 5,63 % de cotisations.

Il faut ajouter la déduction « TEPA » sur les heures supplémentaires, soit 1,50 € par heure supplémentaire effectuée¹.

EXEMPLE DE BULLETIN DE PAYE : Pour une entreprise de moins de 20 salariés, 48 HEURES DE TRAVAIL SUR 6 JOURS (SOIT 8 HEURES PAR JOUR)

| COUPEUR | Explications | Base | Taux | A payer | A déduire | Charges pat. |
|------------------------------|--|----------|---------|----------|-----------|--------------|
| Salaire de base | Taux horaire X nombre heures normales | 35 | 9,40 € | 329,00 € | | |
| HS à 25 % | 8 heures supplémentaires X taux majoré à 25% | 8 | 11,75 € | 94,00 € | | |
| HS à 50 % | 5 heures supplémentaires X taux majoré à 50% | 5 | 14,10 € | 70,50 € | | |
| ICP 10 % | Indemnité de congés payés sur le salaire brut | 493,50 € | 10 % | 49,35 € | | |
| Total salaire brut | | | | 542,85 € | | |
| Charges patronales | | 542,85 € | 5,63 % | | | 30,56 € |
| Déductions patronales HS | 1,50 € par HS (ici 13) | 13 | 1,50 € | | | - 19,50 € |
| Total Charges patronales | | | | | | 11,06 € |
| Charges sociales déductibles | Cotisations sociales payées par le salarié (à déduire) | 542,85 € | 19,32 % | | 104,88 € | |
| CSG et CRDS non déductibles | A ajouter pour le calcul du net imposable (à déduire) | 542,85 € | 2,86 % | | 15,53 € | |
| Exo contrat vendanges | Exonération de charges pour le salarié (à payer) | 542,85 € | 7,50 % | 40,71 € | | |
| Total charges salariales | | | | | 79,70 € | |
| Salaire net | Salaire brut - Total des charges | | | 463,15 € | | |
| Salaire net imposable | Salaire net + CSG non déductibles – heures supp | | | 314,18 € | | |
| Total coût employeur | Salaire brut + Charges patronales | | | | | 553,91 € |

¹ Pour les entreprises de moins de 20 salariés



Fiche

FDSEA



Zoom sur...

LA DEROGATION A LA DUREE DE TRAVAIL MAXIMALE HEBDOMADAIRE

Pour le département de Côte d'Or

La durée maximale hebdomadaire de 48 heures pourra être dépassée dans la limite de 60 heures.

Cette dérogation est accordée pour une durée de sept semaines maximum dans une période s'étalant entre le 10 septembre et le 28 octobre 2012 pour les salariés âgés de 18 ans et plus affectés aux travaux liés à la vendange.

L'employeur devra accorder en contrepartie un repos payé, égal à 25% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 48 heures avant le 31 janvier 2013.

Les salariés des entreprises concernées devront être informés de la décision de la DIRECCTE par voie d'affichage.

Pour le département de la Nièvre

La durée légale maximale hebdomadaire s'applique, soit 48 heures.

Pour le département de l'Yonne

La durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures pourra être dépassée dans la limite de 60 heures par tous les salariés (*salariés permanents, salariés embauchés sous contrat à durée déterminée, TESA, salariés d'entreprises de travail temporaire*) pendant une période maximale de 5 semaines.

L'employeur devra accorder en contrepartie un repos payé, égal à 25% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 48 heures avant le 31 janvier 2013. Pour le personnel temporaire, une indemnité correspondante au droit acquis peut être versée.

Avant leur prise de poste, les travailleurs saisonniers doivent recevoir une formation nécessaire pour l'exécution des tâches à accomplir.

DUREE 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.

TRAVAIL DU DIMANCHE D'UN VENDANGEUR ET MAJORATION DE 50 %

L'article 34 de la convention collective des exploitations agricoles de Côte d'or, Nièvre et Yonne prévoit que « toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés totalisant plus d'un mois d'ancienneté, sont payées au tarif normal majoré de 50 % ».

De plus, les durées des contrats vendanges successifs ne se cumulent pas pour le calcul de l'ancienneté des vendangeurs.

TRAVAIL DES JEUNES

Le travail des jeunes de moins de 16 ans n'est pas autorisé pour ces vendanges 2012, 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**

Fiche

MSA



Informations générales

PRINCIPES GÉNÉRAUX D'EMPLOI DE MAIN D'ŒUVRE

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ L'embauche doit être déclarée **préalablement**, dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard, la veille par courrier, télécopie ou par internet dans les instants qui précèdent l'embauche.
- ✓ Les informations suivantes sont **obligatoires** : nom, prénom, date et lieu de naissance, l'adresse ainsi que le numéro de sécurité sociale si connu. Ne pas indiquer celui du conjoint ou des parents.

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 emporte.

La législation du travail définit le salariat par trois éléments caractéristiques : l'accomplissement d'un travail, la présence d'un lien de subordination avec l'employeur et le versement d'une rémunération en espèces (argent) ou en nature (repas, hébergement, bouteilles...).

DECLARATION DE SALAIRES HORS DELAI = PENALITES DE RETARD

Les employeurs de main d'œuvre agricole sont tenus d'adresser à la MSA les volets d'activité des vendangeurs dès la fin des travaux ou au plus tard le **15 octobre 2012**.

Tous les bulletins de salaires doivent être envoyés, y compris pour les salariés déclarés par volet 0 et qui ne sont pas venus (indiquer sur le volet B « n'est pas venu »).
Cette information 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.



Fiche

MSA



Le contrat vendanges

DISPOSITIF TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

L'employeur d'un travailleur occasionnel bénéficie d'une exonération sur les cotisations patronales pour une durée maximale de 119 jours par année civile : ASA maladie, ASA vieillesse, AF, AT ainsi que la retraite complémentaire, AGFF, GMP, CET, formation et SST.

Pour bénéficier de l'exonération Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi, il est impératif de cocher sur le TESA la case correspondante, ainsi que la case « contrat vendanges » sur le volet TESA pour bénéficier de l'exonération salariale. Les cuisiniers et les cavistes sont exclus du dispositif TO.

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 et en augmentant la rémunération nette du salarié.

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

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, le cas échéant, être versée au salarié. Par contre, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Des exonérations de cotisations : le contrat vendanges est assorti d'une exonération des cotisations salariales d'assurances sociales (7,50 %) à condition que le salarié ait la qualité de travailleur occasionnel. Cette exonération vise à augmenter le niveau de rémunération du salarié.

Heures supplémentaires : l'exonération fiscale liée aux heures supplémentaires (HS/HC) effectuées depuis le 1^{er} août 2012 est supprimée, impactant le calcul du salaire net imposable.

FORMALITES

- 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 » ou « Demandeur d'Emploi ».
- Le bulletin de salaire : l'employeur devra remplir la ligne G du bulletin de salaire du TESA.

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 adresser une copie à la MSA, qui apporte la preuve du statut de stagiaire. En l'absence de convention écrite entre l'entreprise et le stagiaire, la MSA considèrera qu'il y a relation de travail normale. Le stagiaire sera alors requalifié de salarié.

EMPLOI D'UN JEUNE PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

De façon générale, le jeune qui, pendant ses vacances scolaires, est affecté à un poste déterminé et effectue un travail effectif sous la direction et le contrôle de l'employeur est **un salarié**.

L'emploi d'un jeune de moins de 16 ans n'est pas autorisé.

Pour plus d'informations, veuillez contacter la DIRECCTE de votre département :

| | | |
|-------------------------|--|------------------|
| DIRECCTE Côte d'Or | 19bis-21 Bd voltaire - 21078 DIJON | ☎ 03 80 45 78 11 |
| DIRECCTE Nièvre | 11 Rue Pierre Emile Gaspard - Case 66 - 58020 NEVERS CEDEX | ☎ 03 86 60 52 62 |
| DIRECCTE Saône-et-Loire | 952 Av. Maréchal de Lattre de Tassigny - 71031 MACON CEDEX | ☎ 03 85 32 72 29 |
| DIRECCTE Yonne | 1 Rue de Preuilly - BP 13 - 89010 AUXERRE CEDEX | ☎ 03 86 72 00 07 |

Fiche

MSA



Emploi travailleur étranger

IMMATRICULATION DES SALARIES

Lors de toute embauche de salarié, il convient d'être très vigilant sur la lisibilité et l'exactitude des données d'Etat Civil de ce dernier.

Ces informations sont indispensables afin d'immatriculer correctement ces 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'Etat Civil sont donc très importantes afin de pouvoir cumuler les activités du régime agricole et celle du régime général ou régime spécial et reconstituer ainsi toute la carrière de la personne.

Lors de la déclaration d'embauche, compléter les données d'Etat 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 ;
- adresse : cette information est importante si la MSA doit contacter le salarié en cas de problème d'identification.

Si le salarié est né en France ou à l'étranger, vous devez transmettre à la MSA un des documents suivants :

- né en France, copie de la carte d'identité ou copie du livret de famille ou extrait acte de naissance ;
- **né à l'étranger, une pièce d'état civil et un document d'identité (en cours de validité).**

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 bien 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 HORS UNION EUROPEENNE

Si le salarié dispose d'un titre de séjour sans autorisation de travail, il devra demander, auprès de la Préfecture une carte de séjour l'autorisant à travailler.

Les employeurs peuvent utiliser le TESA pour déclarer l'emploi d'un travailleur étranger, sans oublier d'indiquer le numéro de titre de séjour ou récépissé dans la case prévue à cet effet. L'employeur devra joindre ces justificatifs à l'envoi des volets 0 du TESA.

En l'absence de régularité de leur séjour ou de leur travail, les cotisations sociales seront appelées, mais aucune prestation ne sera versée, à l'exception des prestations accident du travail. La MSA sera fondée à récupérer auprès de l'employeur les prestations dues au titre de cet accident.

Rappel : vous devez vérifier la situation régulière des personnes nées à l'étranger, hors CEE. Vous devez leur demander un document justifiant de la régularité de séjour avec autorisation de travail. A défaut de ces justificatifs, vous encourez des poursuites pour emploi de travailleurs clandestins.



Fiche

MSA



Rémunération

TAUX DE COTISATIONS ET SALAIRES DES VENDANGEURS

Les taux de cotisations applicables pour l'emploi des vendangeurs sont joints à l'envoi des carnets TESA ou téléchargeables sur le site internet www.msa-bourgogne.fr

En présence d'heures supplémentaires, nous vous rappelons que l'exonération de cotisations salariales attachée au contrat vendanges n'est pas cumulable avec la mesure de réduction HS/HC.

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.

En présence d'heures supplémentaires, vous devez indiquer le montant de la cotisation retraite complémentaire part salariale si vous ne cotisez pas auprès d'AGRICIA. Vous multipliez la rémunération brute (HS incluses) par le taux de 3.80 % et indiquez le montant dans la case prévue à cet effet.

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

EXONERATION TO

Afin de bénéficier des exonérations 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 7h par jour et a effectué 56h de travail sans heures supplémentaires sur le mois (SMIC horaire 9.40 au 01.07.2012).

$$\text{SMIC RDF} = 151.67 \times 9.40 \times \frac{56 \text{ h}}{151.67} = 526.40$$

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

$$\text{SMIC RDF} = 151.67 \times 9.40 \times \frac{(64-4)}{151.67} = 564.00$$

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

Fiche

MSA



Avec le TESA en ligne, je recrute mes saisonniers l'esprit tranquille

En vous connectant sur notre site www.msa-bourgogne.fr avec votre identifiant et votre mot de passe, vous accédez aux services sécurisés. Avec le **TESA en ligne**, simplifiez vos démarches et effectuez en une seule fois **11 formalités en quelques clics**.

➤ **6 formalités au moment de l'embauche de votre salarié :**

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ;
- l'inscription sur le registre unique du personnel (RUP) ;
- le contrat de travail ;
- la demande de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ;
- le signalement au service de santé au travail ;
- l'immatriculation du salarié.

➤ **5 formalités à l'issue de la relation de travail :**

- le bulletin de paie ;
- l'attestation Pôle emploi ;
- la déclaration trimestrielle des salaires ;
- la conservation du double du bulletin de paie ;
- la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux.

Vos démarches simplifiées : vous n'avez pas à déclarer aux impôts les rémunérations que vous avez versées pour les salariés embauchés avec le TESA. La MSA transmet directement les informations nécessaires à l'administration fiscale à partir de vos déclarations.

Rapidité

Remplissage des formulaires optimisé, calcul automatisé

Fiabilité

Site sécurisé, confidentialité des données

Souplesse

Service disponible 7j/7
Possibilité de consulter et modifier les informations enregistrées

Gratuité

Pas de frais d'inscription, ni de frais d'utilisation

Pour vous guider, **vous trouverez sur le site un manuel d'aide à la navigation pour la saisie du TESA Vendanges sur Internet.**



Alors n'hésitez plus... et rendez vous sur : www.msa-bourgogne.fr

Fiche

MSA



Prévenir l'accident de l'exploitant au saisonnier

EN PERIODE DE VENDANGES, LES RISQUES D'ACCIDENTS SONT ACCRUS, EN RAISON DE LA NATURE DU TRAVAIL (MANUEL OU MECANIQUE) ET D'UN FORT TAUX D'EMPLOIS SAISONNIERS

L'embauche engage des coûts

- ↳ Temps de recherche,
- ↳ Formalités administratives,
- ↳ Formation, fournitures d'équipements.

L'accueil personnalisé instaurera un climat de confiance, de coopération et donc d'efficacité et d'implication. Pour cela, il est nécessaire de repartir de certaines règles, souvent de bon sens et évidentes, mais peut-être oubliées.

Le dialogue, le partage des informations, l'implication de chacun dans le travail, la reconnaissance, l'anticipation des situations et des problèmes sont des pistes de solution pour faciliter les relations.

Les problèmes relationnels sont souvent la conséquence d'un manque d'organisation du travail, de répartition des responsabilités, de compréhension des rôles de chacun, d'expression des besoins des individus, de communication... Autant de causes sur lesquelles il est possible d'agir.

Quelques pistes pour l'accueil

- ↳ Présenter son entreprise, sa place économique sur le marché, sa superficie, le nombre de salariés...
- ↳ Faire prendre conscience au saisonnier que son travail s'insère dans une activité globale (productions...).
- ↳ Expliquer le fonctionnement de sa société :
 - qui fait quoi (nom du responsable) ?
 - les horaires ?
 - les vestiaires, sanitaires ?
 - le parking (véhicule ne gênant pas la circulation des engins agricoles sur votre site, ni les usagers de la route),
 - les repas...

↻ Décrire le poste de travail et les exigences de productivité et de qualité ainsi bien sûr que l'activité précise (cueillette, transport...) et les prescriptions techniques s'y rattachant.

↻ Informer des risques liés à l'activité et des moyens mis en œuvre, par l'employeur, pour les éviter (occasion de voir ensemble le document d'évaluation des risques obligatoirement rédigé – article L 230-2 du code du travail, décret du 5 novembre 2001).

↻ Demander le respect des règles d'hygiène :

- prendre un copieux petit déjeuner,
- boire beaucoup d'eau pendant la journée,
- choisir des vêtements adaptés pour protéger du froid, de la pluie ou du soleil et des insectes,
- porter des chaussures qui tiennent les chevilles,
- être à jour de vaccin antitétanique.

↻ Rappeler les bonnes positions de travail, notamment pour protéger le dos :

- éviter la position debout, dos penché,
- alterner les positions de travail (genou à terre, ergo siège, position accroupie...),
- faire des étirements,
- encadrer la charge (le seau ou le panier) et plier ses jambes pour soulever.

↻ Indiquer la procédure à suivre en cas d'incident ou de panne mécanique :

- emplacement trousse de secours,
- portable à disposition ? qui prévenir ?

↻ Donner la conduite à tenir en cas d'accident :

- protéger, faire cesser le danger sans risque pour soi, les autres et sans aggraver les conséquences pour la victime,
- alerter ou faire alerter les secours (112 universel, 15 SAMU, 18 pompiers).

Enfin, après la 1^{ère} journée de travail, prévoir un temps pour répondre aux différentes questions, penser qu'il ne faut pas forcément rester sur une première impression, se demander si on est prêt à accepter des façons de travailler différentes des siennes...

Une courte pause dans la journée peut aussi être l'occasion d'échanges ou de rupture de monotonie du travail.

L'accueil contribue à la responsabilisation de chacun : employeur et salariés !

Prendre le temps d'accueillir ses saisonniers, c'est gagner sur le bon déroulement de la campagne, en limitant les départs imprévus. C'est aussi gagner en qualité et en productivité.

Gaz carbonique : Attention Danger !

En période de fermentation, la production de gaz carbonique est très importante.

Le gaz carbonique est un gaz mortel si sa concentration dans l'air est trop élevée.

↪ Il faut donc le diluer

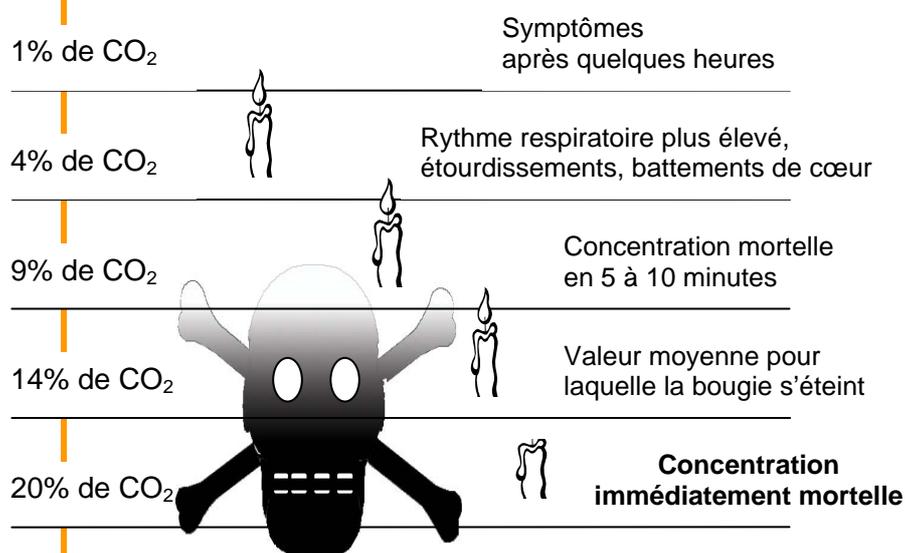
Pour cela, il faut intervenir partout où il y a fermentation et systématiquement

↪ Souffler de l'air pris en extérieur

La plupart des extracteurs sont vendus avec des gaines et peuvent soit aspirer, soit souffler.

Le plus efficace et le plus sûr est le soufflage

Test de la bougie : Attention Danger !

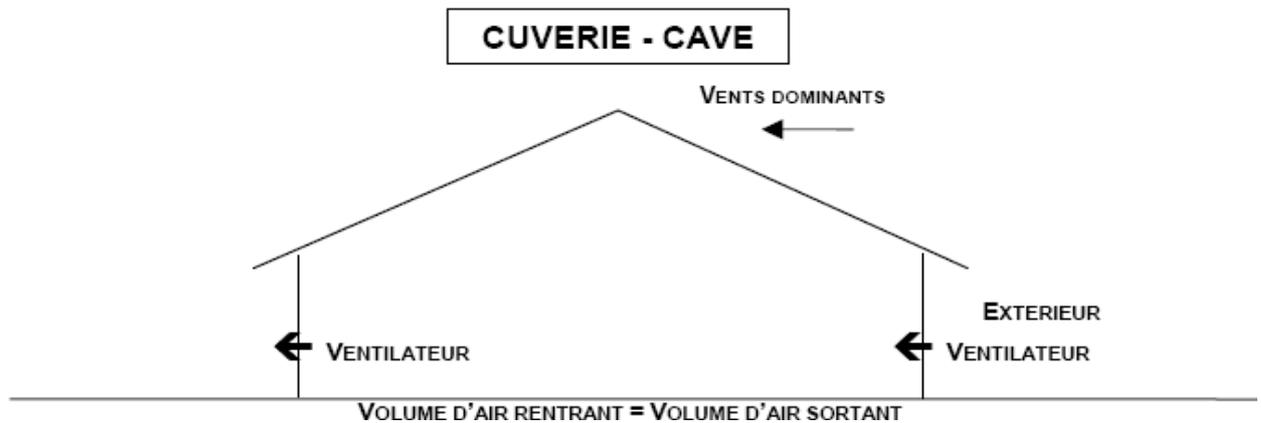


Source SPAA (Service Prévention Suisse)

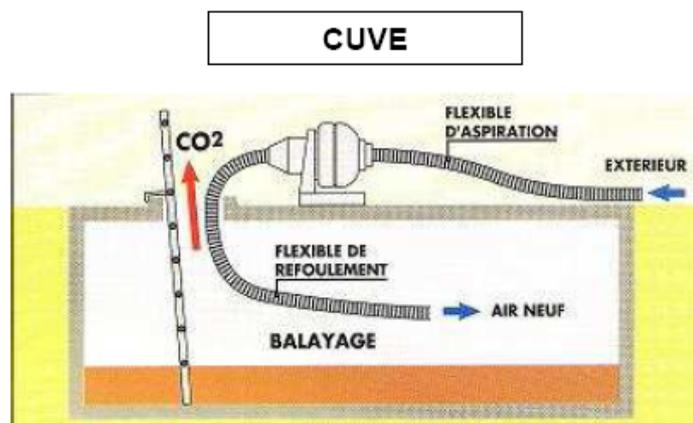
En effet, lors de la fermentation alcoolique, **1% de gaz carbonique se substitue à 1% d'air** et donc à 0,2% d'oxygène.

C'est pour cette raison *qu'à 18% d'oxygène la bougie brûle toujours...* **mais à 18% d'oxygène il y a déjà plus de 10% de gaz carbonique ; cette concentration est mortelle pour l'homme dans les minutes qui suivent l'exposition.**

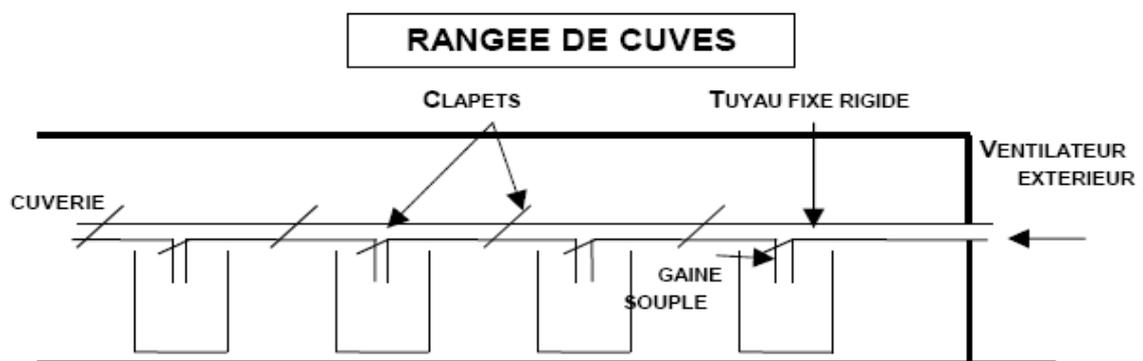
Situation 1



Situation 2



Situation 3



Pour tout renseignement complémentaire, contacter les conseillers en prévention
de la Caisse Régionale MSA de Bourgogne au 03 85 39 52 52

Dossier

de Presse

Réalisé en partenariat par les services :

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

Contact presse



Caisse Régionale MSA de Bourgogne

Secteur Communication

Tél. : 03 86 93 50 14

