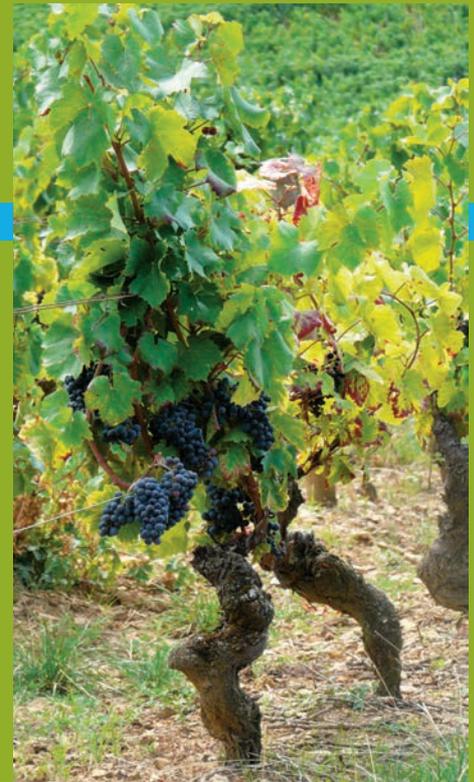




Dossier de presse **Vendanges 2018** *Bourgogne*

■ Département Saône-et-Loire



www.msa-bourgogne.fr



L'essentiel & plus encore



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

Communiqué de presse

Vendanges 2018

Caisse Régionale MSA de Bourgogne - 08/2018

Comme chaque année, retrouvez les conseils pratiques délivrés par les organismes concernés par la campagne Vendanges 2018 :



pôle emploi

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**



L'essentiel & plus encore

La Caisse Régionale MSA de Bourgogne

Un objectif commun : accompagner les viticulteurs qui embauchent du personnel.

Suivez le guide...





Sommaire

- P 3 Informations PÔLE EMPLOI
- P 5 Informations DIRECCTE
- P 27 Informations FDSEA
- P 32 Informations MSA
- P 41 Partenaires et Contact presse



LES VENDANGES 2018 C'EST MAINTENANT !

En 2017, plus de 5 000 vendangeurs ont été recrutés en Bourgogne-Franche-Comté, pour la saison des vendanges ! C'est un vrai défi que de pouvoir répondre aux besoins importants des viticulteurs.

· Pôle emploi s'engage aux côtés des professionnels

L'objectif : répondre aux besoins en main d'œuvre des employeurs face aux difficultés de recrutement. Des conditions de travail particulières avec des contrats très courts (environ 15 jours), le manque de transport et d'hébergement ... peuvent expliquer le manque de candidats. Pourtant, les exigences en compétences sont simples : les employeurs recherchent principalement des personnes ponctuelles, disponibles et résistantes au travail en extérieur (soleil et pluie).

· Les différentes actions menées pour promouvoir les métiers de la vigne

- La signature d'une convention avec la FDSEA, en février 2018, pour le développement de l'emploi et de l'insertion professionnelle dans l'agriculture et ainsi répondre aux besoins importants du secteur.
- Des conseillers entreprise Pôle emploi, référents et experts sur ce type d'offres, avec une forte connaissance du contexte local (domaines ...)
- En Saône-et-Loire, durant l'été, des espaces dédiés aux vendanges sont mis en place dans les agences Pôle emploi.
- Enfin, Pôle emploi se mobilise pour anticiper et communiquer en amont des recrutements à travers différents canaux : affichage en agence, réseaux sociaux, information dans la presse.

Pôle emploi fait le choix d'une communication décalée



· Recruter en moins de 5 minutes avec le service **Maintenant !**

Imaginé et créé par deux conseillères de Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté, le site **Maintenant !** permet un contact direct entre employeurs et candidats. Il accélère les mises en relation sans CV ni dépôt d'offres. Dans les espaces vendanges des sites d'Autun, de Chalon et Mâcon (principales agences impactées par les vendanges), les candidats sont accueillis par des conseillers et des personnes en service civique, qui les accompagnent pour déposer leurs candidatures sur « **Maintenant !** ». Parallèlement, les employeurs sont sensibilisés à l'utilisation du site pour aller chercher leurs collaborateurs à travers une campagne mail. La FDSEA se fait également le relai auprès de ses adhérents.



· Les agences de Saône-et-Loire mobilisées pour les vendanges

Pôle emploi d'Autun

Rue Eugène Chevalier
71400 AUTUN

entreprise.brg0042@pole-emploi.net

Tél. 03 85 86 90 03

Pôle emploi de Tournus

157 rue Cardinal de Fleury
71700 TOURNUS

entreprise.brg0047@pole-emploi.net

Tél. 03 85 75 71 80

Pôle emploi de Chalon Nord

19 avenue JF. Kennedy
71100 CHALON-SUR-SAÔNE

Votre contact : Christophe Quinquenel

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

Votre contact : Yolande Venet

entreprise.brg0037@pole-emploi.net

Tél. 03 85 21 93 37

Pôle emploi de Chalon Centre

27 avenue Georges Pompidou
71100 CHALON-SUR-SAÔNE

Votre contact : Aude Dumont

Entreprise.brg0037@pole-emploi.net

Tél. 03 85 97 46 01

· Liens utiles

[Pole-emploi.fr/région BFC](https://www.pole-emploi.fr/region/BFC)

<https://www.pole-emploi.fr/region/bourgogne-franche-comte/candidat/vendanges-en-bourgogne-franche-comte-2018-@/region/bourgogne-franche-comte/article.jspz?id=256696>

Rejoignez-nous sur Facebook



[Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté](#)

[Pôle emploi Chalon-sur-Saône](#)

[Pôle emploi Mâcon](#)

[Pôle emploi Autun](#)

Et aussi sur Twitter



[@poleemploi_bfc](#)

BÉNÉVOLAT, PRESTATIONS 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 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 impossible 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 BENEVOLAT

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, sans contrepartie 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 que l'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 du 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 vérifier que sa responsabilité civile couvre bien les aides bénévoles et occasionnelles.

Le véritable bénévolat n'est, par ailleurs, admis que 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 mars 1973, 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 (inspection du travail), de la MSA ou de la gendarmerie pourra constater le caractère illégal du recours à un bénévole 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 pseudos bénévoles ou qui 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.

Il convient de noter que l'établissement de DPAE (déclaration préalable à l'embauche avec la mention « bénévole » 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 main 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 (statut prévu à l'article L.722-10 2° du code rural : statut limité à 5 ans, donne certains droits pour la retraite, doit être déclaré auprès de la MSA, doit être âgé de plus de 16 ans sachant que les jeunes de 14 à 16 ans peuvent donner lieu à des coups de main. Il s'agit d'un ascendant, d'un descendant d'un frère, d'une sœur ou d'un allié au même degré que le chef d'exploitation ou d'entreprise ou de son conjoint 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 peut être plus régulière.

Ce système est prévu par le code rural et correspond impérativement à des échanges de service entre personnes ayant le statut d'agriculteurs et implique donc gratuité, réciprocité et équivalence des échanges (article L.325-1 du code rural).

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



4. LA PRESTATION DE SERVICE

La prestation de service consiste à déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée. Le prestataire est un professionnel indépendant qui signe avec l'agriculteur un contrat de prestation de service.

Elle peut être réalisée par un prestataire français ou étranger. Pour ce dernier cas, il s'agit d'une prestation de service internationale (PSI).

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 doit être fixée en fonction de l'importance et du type de travaux et non pas en fonction des heures de travail réalisées.

Ce qui est « acheté », c'est 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 salariés et d'avoir autorité sur eux.

Par exemple, le recours au service d'une entreprise de travaux agricoles (ETA) pour faire effectuer des vendanges mécanisées rentre dans le cadre du contrat de prestation de service. En effet, dans ce cas, c'est bien l'ETA qui apporte son matériel (la machine à vendanger) et son savoir-faire (son salarié conduit et assure la maintenance de la machine à vendanger).

Le recours à un prestataire de service 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 de sécurité notamment.

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 service proposent des tarifs anormalement bas.

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

Vérifications préalables et obligation de vigilance

L'entreprise qui a recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un montant supérieur à 5 000€ HT doit procéder à des vérifications préalables à son intervention.

L'entreprise doit s'assurer, lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, que l'entreprise 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 au paiement des heures travaillées
- aux déclarations sociales et fiscales.

Dans ce cas, les documents à demander sont les suivants :

- l'attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions datant de moins de 6 mois et dont l'authenticité doit être vérifiée auprès de l'organisme qui l'a délivré (*),



- si l'inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au registre des métiers (RM) est obligatoire ou s'il s'agit d'une profession réglementée, un des documents suivants
 - extrait inscription RCS ou RM (si obligatoire),
 - devis / document publicitaire/ courrier comportant les raison sociale, adresse, identification professionnelle (n° RCS/RM, n° d'inscription à un ordre, n° d'agrément)
 - récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un CFE (centre de formalités des entreprises) pour les personnes physiques ou morales en cours d'inscription.

Si le prestataire est étranger, les documents à demander sont les suivants :

- un document mentionnant le numéro individuel d'identification, la TVA intracommunautaire pour ressortissants de l'UE ou document mentionnant l'identité et l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal ponctuel,
- un document attestant la régularité de la situation sociale (Règlement CEE n° 883-2004 ou convention internationale de sécurité sociale) et si la législation du pays le prévoit, un document émanant des organismes de protection sociale du pays, ou à défaut, une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale dont le donneur d'ordre devra s'assurer de l'authenticité (*),
- un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou document équivalent certifiant l'inscription OU devis/document publicitaire ou professionnel OU document émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation.

(*) Dans tous les cas, pour vérifier que son co-contractant s'acquitte du paiement des cotisations et contributions sociales pour tous les salariés, le donneur doit obtenir du prestataire 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, à renouveler tous les 6 mois, vaut tant pour des prestataires établis en France qu'à l'étranger.

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

Pour les prestataires relevant du régime agricole (ETA), le donneur d'ordre peut la vérifier sur le site de la MSA : www.msa.fr/lfr/web/msa/verification-attestations

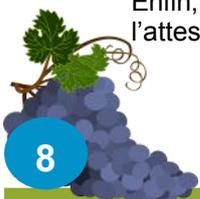
Pour les prestataires relevant du régime général, il convient d'aller sur le site de l'URSSAF : www.urssaf.fr

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

Si l'attestation n'est pas remise ou n'est pas valide, le donneur doit mettre en demeure son prestataire de lui remettre le document ou une attestation valide.

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 il peut être 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.



Obligations d'agrément du sous-traitant par le maître d'ouvrage

L'entrepreneur qui entend exécuter un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage.

À défaut pénalité de 7 500 €.

Obligations de responsabilité

En plus des vérifications préalables énoncées ci-dessus, l'entreprise qui a recours à un prestataire doit également s'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, ...).

◆ En matière d'hébergement

Si le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est informé par un agent de contrôle que des salariés d'un de ses sous-traitants, direct ou indirect, sont soumis à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine, il a l'obligation d'enjoindre l'entreprise en cause de faire cesser sans délai la situation irrégulière.

Dès réception de l'injonction, l'employeur informe le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage dans un délai de 24 heures des mesures prises pour faire cesser la situation, ce dernier transmet la réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.

A défaut de régularisation effective de la situation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés.

Ces dispositions sont applicables aux salariés détachés.

◆ En matière de salaire

En ce qui concerne les manquements relatifs au salaire, le donneur d'ordre peut également être tenu solidairement avec l'employeur du ou des salariés concernés, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

Conditions de travail

Lorsqu'une opération, quelle qu'en soit la nature (travaux ou prestations de services), doit être exécutée par les salariés d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans l'établissement d'une entreprise dite utilisatrice, les employeurs des différentes entreprises concernées doivent, avant l'exécution des travaux :

- procéder à une inspection commune des lieux de travail
- procéder à une évaluation des risques
- compléter le document unique.
- et éventuellement, établir un plan de prévention des risques.

A défaut, des sanctions peuvent être prises contre l'entreprise utilisatrice.

Il appartient à l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention décidées et d'organiser des inspections et réunions périodiques.

Concernant la prestation de service, le recours à un prestataire est possible pour les vendanges, à condition que celui-ci 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 RECOURS A UN AUTOENTREPRENEUR

Suivre une équipe de vendangeurs, travailler en fonction de leurs horaires de travail et être sous la responsabilité hiérarchique de l'exploitant **excluent** toute possibilité de recourir à un autoentrepreneur, d'autant plus que le statut d'autoentrepreneur n'est pas autorisé dans le secteur agricole.

6. LE RECOURS A UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Il est tout à fait possible de recourir à des salariés saisonniers mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (ETT) 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 titre lucratif.

Il convient d'être vigilant, notamment s'agissant des entreprises étrangères qui se revendiquent entreprises de travail temporaire. En effet, si une entreprise de 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 la réglementation, l'utilisateur pourra se voir condamné pour travail dissimulé.

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

Cette solution permet au viticulteur de confier à l'entreprise 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'entreprise d'intérim offre une prestation particulière payante.

L'emploi d'intérimaires est donc possible pour la période des 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 (contrat de travail à durée déterminée).

7. LE PRET DE MAIN D'ŒUVRE A 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 période de 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 être ni sanctionné, ni licencié, ni 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 2 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 (une convention par salarié),
- 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 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, le prêt de main d'œuvre est possible pour la période des vendanges.

8. LE WWOOFING OU L'OENOTOURISME

Le wwoofing (World Wide Opportunities On Organic Farms) concerne, à la base, un réseau de fermes travaillant en agriculture 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.

L'œnotourisme 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'œnotouriste 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 donc d'apparenter à de la fausse prestation de service ou du faux bénévolat.

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.

EN DEFINITIVE

Lors des vendanges, seule l'entraide familiale et l'entraide entre agriculteurs seront tolérées.

Quand 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.



CONTRÔLE DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES VENDANGEURS

Pour les vendanges 2018, 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 vendanges, certains peuvent être tentés de recourir à d'autres formes 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 impossible pour l'emploi de vendangeurs.

(Cf. Fiche « Bénévolat, Prestation de services, Entraide... » que vous trouverez sur le site internet de la DIRECCTE <http://www.bourgogne-franche-comté.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 d'emploi salarié.

1. OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

- 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.) ;
- Le salaire ne peut être inférieur au minimum conventionnel ;
(cf. barèmes que vous trouverez sur le site internet de la DIRECCTE Bourgogne)
➔ **Barème vendanges Saône-et-Loire**
➔ **Barème conventionnel Côte d'Or, Nièvre et Yonne**
- Les horaires journaliers de travail des salariés doivent être comptabilisés ;
- Il est interdit d'employer des jeunes âgés de moins de 16 ans si les vendanges 2018 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

- Fournir de l'eau potable en quantité suffisante ;
- Prévenir les risques d'hyperthermie ou de coup de soleil en fonction de la météo ;
- 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 ;
- 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 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 *
- 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 Mal 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



L'EMBAUCHE D'UN ÉTRANGER POUR LES VENDANGES 2018

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

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.

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.

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"** concerne les pays suivants : Argentine, Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée du Sud, Hong Kong, Taïwan, Japon, Nouvelle Zélande, Russie, Mexique, Uruguay.
Attention : Seuls les ressortissants néo-zélandais et russes détenteurs d'un visa vacances travail doivent demander en plus une autorisation provisoire de travail

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 «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'information sur le site de la DIRECCTE :

http://www.bourgogne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/Embaucher_un_travailleur_etranger.pdf



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'une autre Etat membre et d'y détacher des salariés le temps de la prestation.

Union Européenne (UE) : *Allemagne, 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 Economique 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 international (PSI) est une activité économique réalisée par une entreprise établie à l'étranger (le prestataire) au bénéfice d'un client (le 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 principalement son activité. Elle ne doit pas intervenir en France que de **façon temporaire** (pour la durée de la mission). Elle ne peut avoir une activité habituelle, stable et continue 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 de travail. 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 repos quotidiens et hebdomadaires, les congés payés, les jours fériés, les règles de sécurité, l'hébergement ...

Ainsi, le salarié détaché touchera donc, pour le temps de son détachement, le salaire brut minimum que le salarié français travaillant pour le compte du donneur d'ordre.

2. LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRES (ETT) ÉTRANGÈRES

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

L'ETT étrangère doit être titulaire d'une garantie financière. La prestation doit faire l'objet

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

Les salariés intérimaires détachés doivent être portés sur le registre unique du personnel de l'entreprise utilisatrice.

Ces documents peuvent être demandés lors d'un contrôle.

2. LES OBLIGATIONS DU DONNEUR D'ORDRE

Le donneur d'ordre (l'utilisateur) qui fait appel à un prestataire établi à l'étranger (ETT ou prestation de services) doit, en premier lieu, vérifier que ce 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 des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation, avant le début de celle-ci en ayant utilisé le télé service SIPSI du ministère chargé du travail.

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 particulières.

a) Obligations de vigilance

Depuis 2014, la réglementation a instauré de nouvelles obligations de vigilance pour les donneurs d'ordre contractant avec un employeur établi à l'étranger :

- Obligation de demander au prestataire étranger une **copie de la déclaration de détachement** qu'il a adressée à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation avant le début de celle-ci en ayant utilisé le télé service SIPSI du ministère chargé du travail.
- A défaut, le donneur d'ordre doit procéder à une **déclaration subsidiaire auprès de l'inspection du travail dans les 48h** suivant le début du détachement en utilisant le télé service SIPSI du ministère chargé du travail. Cette déclaration doit notamment compter des renseignements sur l'entreprise étrangère, les coordonnées de son représentant en France, identité des salariés détachés, lieux successifs où doit d'exercer la mission ...



Sanctions : A défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative de 2 000 € maximum par salarié** (4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans une limite de 500 000 € (projet de loi emploi présentée en avril 2018 : le montant de la sanction passerait à 3 000 €) et une **suspension temporaire de la PSI** peut être prononcée par le DIRECCTE.

La déclaration de détachement doit être annexée au registre unique du personnel du donneur d'ordre.

- Obligation de demander au prestataire avant le début du détachement une **copie de la désignation écrite de son représentant en France.**

Le représentant en France est l'interlocuteur des services de contrôle français et doit pouvoir transmettre sans délai à la demande de l'inspection du travail, l'ensemble des documents prévus par les dispositions réglementaires. Il doit disposer d'une adresse électronique et postale en France, informations portées sur la déclaration de détachement.

Sanctions : A défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative de 2 000 € maximum par salarié** (4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans une limite de 500 000 € (projet de loi emploi présentée en avril 2018 : le montant de la sanction passerait à 3 000 €).

ATTENTION : *projet de loi emploi avec mesures de simplification sur le détachement pour les frontaliers et les activités de courte durée notamment artistiques, culturelles et sportives.*

b) Obligations de diligence

Le donneur d'ordre a des obligations de diligence et doit en cas d'information d'un agent de contrôle de manquements constatés :

- **En matière de paiement du salaire :** enjoindre l'entreprise qui ne paie pas le salaire minimum à ses salariés détachés de faire cesser cette situation.

Sanctions : S'il ne procède pas à l'injonction ou à défaut de régularisation, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de service, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché.

- **En matière de non-respect du socle réglementaire du code du travail** (durée du travail, repos, congés ...) : enjoindre l'entreprise de régulariser sans délai la situation.

Sanctions : A défaut d'injonction, le donneur d'ordre est passible d'une contravention de 5ème classe.

- **En matière de conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine :** enjoindre l'entreprise de faire cesser sans délai la situation irrégulière.

Sanctions : A défaut de régularisation, le donneur d'ordre est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés dans des locaux aménagés conformément aux dispositions réglementaires (cf fiche bénévolat, prestation de service, entraide ...).

Une suspension temporaire de la PSI, pour une durée d'un mois maximum, peut être prononcée par le DIRECCTE, en cas de constats par un agent de l'inspection du travail portant sur

- *des manquements graves par l'employeur étranger aux dispositions relatives au respect du SMIC, au repos quotidien ou hebdomadaire, à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail,*
- *un manquement à l'obligation de présentation des documents devant être tenus à disposition de l'agent de l'inspection du travail,*
- *des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine,*
- *le défaut de réception de la déclaration préalable de détachement.*

Depuis le 1er avril 2017, le **formulaire A1** ou le formulaire équivalent (justificatif de la protection sociale du salarié détaché et non La carte européenne d'assurance maladie) doit pouvoir être présenté aux services de contrôle par le salarié, l'employeur ou son représentant en France, sur le lieu d'exécution de la prestation ou chez le cocontractant.

Le défaut de présentation de ce formulaire entraîne une pénalité administrative mise en œuvre par la MSA. Elle est due par le donneur d'ordre (3 269 € par salarié détaché en 2017).

La pénalité n'est pas applicable en cas de production, lors du contrôle, d'un justificatif attestant du dépôt de la demande d'obtention du formulaire suivie de la production, dans un délai de 2 mois à compter du contrôle, du formulaire délivré à la suite de cette demande.

c) En cas d'accident du travail

Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, **une déclaration doit être obligatoirement envoyée par le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice à l'inspection du travail** du lieu de survenance de cet accident, dans les 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette déclaration doit être effectuée par l'employeur s'il s'agit d'un détachement pour compte propre. Elle peut être réalisée au moyen de n'importe quel support. Elle est sans lien avec la déclaration qui doit être effectuée au titre de la sécurité sociale par l'employeur du salarié.

Sanctions : A défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative** de 2 000 € maximum par salarié (4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans une limite de 500 000 € (projet de loi emploi présentée en avril 2018 : le montant de la sanction passerait à 3 000 €).



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 <u>occasionnels</u> ou de <u>courte durée</u> dans l'<u>entreprise familiale</u> (qui ne nuisent pas à leur scolarité)</p> <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 <u>ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé ou leur développement</u>. 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 des dites vacances).</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-APRÈS 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 <u>ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé ou leur développement</u>. 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 des dites vacances).</p>	<p>NON CONCERNES</p> <p>Ils peuvent travailler à toutes dates, sous réserves des travaux interdits aux mineurs (et autorisation parentale)</p>
DECLARATION 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>	<p>Pas de déclaration préalable</p>
DUREE DU TRAVAIL SPECIFIQUE	<p>- 32 heures hebdomadaires maximum ou 35 heures pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans.</p> <p>- 7 heures quotidiennes maximum</p> <p>- Une pause de 30 minutes doit être accordée après toute période ininterrompue de 4h30 de travail.</p> <p>- Repos quotidien de 14 heures</p> <p>- Aucun travail de 20 heures à 6 heures</p> <p>- 2 jours de repos consécutif dont le dimanche</p>	<p>35 heures hebdomadaires maximum</p> <p>- 8 heures quotidiennes maximum</p> <p>- Repos quotidien de 12 heures</p> <p>- Aucun travail de 22 heures à 6 heures</p> <p>- 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)</p>
SALAIRE	<p>SMIC avec un abattement qui ne dépasse pas les 20 %</p>	<p>SMIC avec abattement de 20% de 16 à 17 ans</p> <p>SMIC avec abattement de 10% de 17 à 18 ans</p>
VENDANGES	<p>Uniquement lorsqu'elles tombent <u>pendant les vacances scolaires</u>. Il faut faire la <u>déclaration préalable</u> et respecter les conditions ci-dessus.</p> <p>Uniquement pour les travaux de <u>coupeurs</u>, 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	<p>TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES de MOINS DE 18 ANS – VOIR LISTE CI-APRÈS</p>	

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'empoussièrément en fibres d'amiante de niveau 1 ou 2	OUI
Travaux exposant à un niveau d'empoussièrément 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> - 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 - 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.



TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS (secteur agricole)

**DECLARATION PREALABLE D'EMPLOI
D'UN JEUNE DE MOINS DE 16 ANS
TRAVAUX LEGERS **PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES**
(A ADRESSER A L'INSPECTEUR DU TRAVAIL COMPETENT)**

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 SALARIE	
NOM, Prénom : _____	
Date de naissance : ____/____/____	
Adresse : _____	
TEL : _____	
PERIODE 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 LEGAUX :	
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 : _____

BARÈME DES VENDANGES 2018 - SAÔNE-ET-LOIRE

1. SALAIRES

FONCTION	Salaire Horaire (brut)	Heures Supplémentaires (au-delà de la durée légale, sur une semaine civile)	
		8 premières : +25%	Les suivantes : +50%
Coupeur	10.13 €	12.66 €	15.20 €
Porteur - Pressureur * - Cuisinier*	10.45 €	13.06 €	15,68 €

* pas de contrat vendanges pour les pressureurs et les cuisiniers

2. FRAIS DE NOURRITURE

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

Frais nourriture logement	15.81 € par jour		
Répartition suivante pour nourriture	petit déjeuner 2.69 €	déjeuner 7.27 €	dîner 3.48 €
Logement	2.37 € par jour		

3. COTISATIONS SOCIALES DES SALARIÉS : 22,200%

Charges sociales salariales déductibles	Maladie, vieillesse dans plafond (6.90), vieillesse sur totalité salaire (0.40), chômage (0.95), retraite complémentaire (3.10), prévoyance décès (0.11), prévoyance incapacité (0.36), AGFF (0.80), ANEFA (0.01), AREFA (0.02), CSG déductible (6.695)	19.345 %
CSG et RDS non déductibles		2.855 %

¹ Soit du lundi 0h au dimanche 24h

4. COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS : 9.206%

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

Cotisations de droit commun => 44.186%. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels (ex : vendangeurs).

Pour les salaires inférieurs à 1,25 SMIC les cotisations patronales s'élevaient par exemple à 9.206% avec les exonérations TO/DE.

Il faut ajouter la déduction « TEPA » sur les heures supplémentaires, soit 1,50 € par heure supplémentaire effectuée pour les entreprises de moins de 20 salariés.

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

5. 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 9.206 %. L'employeur nourrit le salarié à midi, soit 6 déjeuners.

COUPEUR	Explications	Base	Taux	A payer	A déduire	Charges Pat
Salaire de base	Taux horaire X nombre heures normales	35	10,13 €	354,55 €		
HS à 25 %	8 heures supplémentaire X taux majoré à 25%	8	12,66 €	101,28 €		
HS à 50%	5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%	5	15,20 €	76,00 €		
ICP 10%	Indemnité de congés payés sur le salaire brut	531,83 €	10%	53,18 €		
Total salaire BRUT				585,01 €		
Charges patronales	8,856%	585,01 €	9,206%			53,86 €
Déduction patronales HS	1,50 € par heure supplémentaire (ici 13)	13	1,50 €			-19,5 €
Total Charges patronales						34,36 €
Charges sociales	Cotisations sociales payées par le salarié	585,01 €	19,345%		113,17 €	
CSG et CRDS non déductibles	A ajouter pour le calcul du net imposable	585,01 €	2,855%		16,70 €	
Total charges salariales					129,87 €	
Salaire NET	Salaire brut - Total des Charges			455,14 €		
Frais repas	à déduire	6	7,27 €		43,62 €	
Salaire net "A PAYER"	Salaire Net - Frais de repas			411,52 €		
Salaire net IMPOSABLE	Salaire net + CSG non déductibles			471,84 €		
Coût entreprise	Salaire Brut + Charges patronales					619,37 €





FDSEA 71

LE CONTRAT VENDANGES

Rappel : 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 Web. Dans ce cas, il convient de **cocher la case « contrat vendange »** 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 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 connue 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 écrits ou TESA 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.

3. 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 ils sont concernés par des actions de formation et prévention, qui sont organisées par les services de santé au travail. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

4. 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* ».

5. CONTRAT VENDANGES ET RSA

Le conseil Général de Saône et Loire a renouvelé pour 2018 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.

RAPPEL : Le contrat de travail pour motif saisonnier

Un employeur peut recourir à une embauche en contrat à durée déterminée pour motif saisonnier pour la réalisation de travaux saisonniers. Les travaux saisonniers se définissent comme **des tâches appelées à se répéter chaque année à une période voisine en fonction du rythme des saisons et liées à un cycle de production animale ou végétale**. En plus, les travaux confiés au salarié doivent être liés à l'accomplissement de ces tâches à caractère strictement saisonnier.





FDSEA 71

LES SALAIRES VENDANGES 2018

Les salaires vendanges 2018 ont été fixés lors de la commission mixte paritaire qui s'est déroulée le 12 janvier 2018.

Le salaire des **vendangeurs coupeurs** est a été fixé au taux horaire du **Niveau II** de la grille des salaires minimaux de la convention collective, soit **10.13 € brut/heure** en 2018.

Le salaire des **vendangeurs porteurs** correspond lui au **Niveau III échelon 2** de la grille des salaires minimaux de la convention collective, soit **10.45 € brut/heure** en 2018.

FONCTION	Salaire Horaire (brut)	Heures Supplémentaires (au-delà de la durée légale, sur une semaine civile)	
		De la 36 ^{ème} à 43 ^{ème} : +25%	44 ^{ème} et plus : +50%
Coupeur	10.13 €	12.66 €	15.20 €
Porteur- Pressureur* – Cuisinier*	10.45 €	13.06 €	15.68 €

*les pressureurs et cuisiniers sont exclus du contrat vendanges.



Ne pas oublier de compter l'indemnité de congés-payés égale à 10% de la rémunération brute.

LES FRAIS DE NOURRITURES VENDANGES

Les principaux frais en nature sont évalués comme suit :

Nourriture	13.44 € par jour		
répartition suivante :	petit-déjeuner (17 %) 2.69 €	déjeuner (46 %) 7.27 €	dîner (22 %) 3.48 €
Logement	2.37 € par jour		

Dans le cas d'un salarié nourri-logé, les prestations en nature sont égales à 15.81 € par jour.



FDSEA 71

COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ ET VENDANGEURS

Régime applicable aux CDD de moins de 3 mois

Depuis le 1^{er} avril 2017 les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, sont exclus du dispositif frais de santé mais peuvent à certaines conditions bénéficier du versement santé.

1. LE VERSEMENT SANTÉ

Il concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel d'au plus 15 heures par semaine.

2. CONDITIONS DU VERSEMENT SANTÉ

Employeur : lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur doit informer le salarié de l'existence du dispositif versement santé et des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Salarié : le salarié, qui souhaite bénéficier du versement santé doit, à la conclusion du contrat de travail, fournir une attestation d'adhésion à une complémentaire santé responsable.

Ou à défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé et s'engager à transmettre sous 21 jours l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. (Ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts)

Le salarié qui ne justifie pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra prétendre au versement santé.

3. LES SALARIÉS EXCLUS

Pour rappel, sont exclus du dispositif versement santé les salariés en CDD de moins de 3 mois qui :

- bénéficient de la couverture maladie universelle-complémentaire (CMU-C) ;
- bénéficient de l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- sont couverts obligatoirement en tant qu'ayants-droit ;
- bénéficient d'une complémentaire donnant lieu à participation financière d'une collectivité publique.

4. CALCUL DU VERSEMENT SANTÉ

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée.

Le montant du versement santé est égal à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé majorée de 125 %.

$$X = \frac{\text{montant de la participation patronale santé} \times (\text{nombre d'heures mensualisées} \leq 151,67)}{151,67}$$

Pour rappel, depuis le 1^{er} octobre 2016, la cotisation mutuelle AGRICA « *salarié seul obligatoire* » est fixée à 34 €, répartie à 55/45, soit :

Part employeur : 18.70 € (55 %)

- Part salarié : 15.30 € (45 %)

5. LE RÉGIME SOCIAL DU VERSEMENT SANTÉ

Le régime social du versement santé est identique à celui applicable à la contribution patronale prévoyance santé. Le montant du versement santé est exonéré de cotisations sociales. Par contre, il entre en totalité dans l'**assiette CSG / CRDS** et est assujéti au forfait social de 8 % dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

6. EXEMPLE DE CALCUL DU VERSEMENT SANTÉ DEPUIS LE 1^{ER} OCTOBRE 2016

A l'heure actuelle, la cotisation « *salarié seul obligatoire* » est de 34 €, répartie à 55/45, soit :

Part employeur : 18.70 €

- Part salarié : 15.30 €

Durée du contrat de travail	Montant du versement santé en cas de demande du salarié et justification couverture individuelle
1 CDD vendanges d'une durée de 10 jours à temps plein (7h/jour)	$18.70 \text{ €} \times (10 \text{ jours} \times 7 \text{ h} / 151,67 \text{ h}) \times 125 \% = 8.63 \text{ €} \times 125 \%$ soit 10.79 €
10 CDD vendanges d'une durée de 10 jours à temps plein (7h/jour)	$10.79 \text{ €} \times 10$ soit 107.90 €
1 CDD vendanges de 14 jours à temps partiel (20 h/sem)	$18.70 \text{ €} \times (2 \text{ sem} \times 20 \text{ h} / 151,67 \text{ h}) \times 125 \% = 4.93 \text{ €} \times 125 \%$ soit 6.16 €

7. VERSEMENT SANTÉ ET TESA

Le TESA Web est adapté au versement santé. Toutefois, il appartient à l'employeur de calculer le versement santé et de compléter les cases correspondantes.





santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

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'Etat Civil.

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'Etat 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'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,
- 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'Etat 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 A LA MSA	COMMENTAIRES
NES A L'ETRANGER	<p style="text-align: center;"><u>PIECES D'ETAT CIVIL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie d'acte de naissance • Extrait acte de naissance • Pièce Etat Civil établie par un Consulat <p style="text-align: center;">ET</p> <p style="text-align: center;"><u>DOCUMENTS D'IDENTITE</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) • Titre de voyage pour réfugié 	<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.</p> <p>La Pièce d'Etat 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'Etat 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'Etat Civil à Nantes.</p> <p>En cas de nationalité française suite à mariage, il y a double nationalité et les pièces d'Etat 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>
NES 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>



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, pressureurs, 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. Vous reporter à la notice TESA par internet pour plus d'information.**

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

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, 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 ». N'oubliez pas de cocher « demande d'exonération Travailleur Occasionnel »

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 considèrera 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 moins de 16 ans n'est pas autorisé.

Pour plus d'informations sur l'application du Droit du Travail, veuillez contacter l'unité territoriale 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



LE 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 :

$$X = \frac{\text{montant de la contribution} \times \text{nombre d'heures rémunérées} \times 125 \%}{151.67}$$

Le montant du versement santé est :

- à ajouter au salaire net à payer
- à ajouter au salaire net imposable
- soumis à CSG et CRDS : 6.30 % 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 exonéré de cotisations sociales et est soumis au forfait social (taux 8 %) pour les entreprises de 11 salariés ou plus. Le TESA WEB a été aménagé pour vous permettre de déclarer le versement Santé.

Exemple : 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 plafonnées à 151.67 (voir exemple de calcul ci-après).

Exemple de détermination du montant du Versement Santé :

Un salarié a réalisé 95 h pour les vendanges.

$$[(18.70 \times 95) / 151.67] \times 1.25 = 14.64$$

Sur le TESA WEB, vous pourrez renseigner ce montant dans la rubrique prévue à cet effet :

Autres éléments de rémunération					
	Libellé	Montant			
Rémunération complémentaire :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	€		
	Nombre	Montant			
Prestations en nature 1 (-) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	€	Libellé	Montant
Prestations en nature 2 (-) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	€	Autres indemnités (+) :	<input type="text"/>
					€
Versement non soumis à cotisation (+) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	€	Autres déductions (-) :	<input type="text"/>
					€
Versement santé (+) :	<input type="text"/>	€	Acompte (-) :	<input type="text"/>	€

Le montant du versement Santé s'intégrera automatiquement dans le salaire net à payer et dans le montant du net imposable.





santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

MSA Bourgogne

LE TESA WEB

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 Etat 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'Etat Civil des salariés, les données du contrat (possibilité de modifier les dates d'embauches). Procéder à l'envoi à ce moment-là.

Nature activité : Cliquer dans la liste déroulante l'activité correspondante à votre entreprise. Elle débute par votre département d'appartenance (21, 58 71 ou 89) puis sélectionner « Viticulture Contrat Vendanges ». Le choix est très important car les taux applicables diffèrent selon le département.

Données Etat 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 Etat 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 Extranaute 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. DELAI D'ENVOI DES BULLETINS DE SALAIRES

Les employeurs de main d'œuvre sont tenus d'adresser à la MSA les bulletins de salaires des vendangeurs dès la fin des travaux ou plus tard **le 10 OCTOBRE 2018**.

Tous les bulletins de salaires WEB doivent être envoyés. Si votre salarié ne s'est pas présenté, reprendre votre DPE WEB et indiquer « DPE sans embauche ». Cette information vous évitera des rappels de déclarations.

3. CONSIGNES DE SAISIE LORS DE L'ELABORATION DU BULLETIN DE SALAIRE

Etablir 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.

Nouveauté : vous devez indiquer si l'ICCP est versée mois par mois ou à la fin du contrat. S'agissant de contrat inférieur à 1 mois, l'ICCP se calculera automatiquement si « fin de CDD » est coché.

Éléments de rémunération dans le cas d'un paiement à l'heure

Les champs marqués d'un * sont obligatoires.

Lié à la déclaration préalable d'embauche N° 10C275124 envoyée le 23/07/2018 à 09:06

Concernant le salarié né(e) le

Le SMIC horaire brut est de 9.88 euros au 01/01/2018

Période

Période de paie :	du	23/07/2018	au :	*	<input type="text"/>	
Nombre de jours travaillés :	*	<input type="text"/>	jours	Absence non payée :	<input type="text"/>	jours
Contrat :	*	<input type="radio"/> En cours	<input type="radio"/> Fin de CDD	<input type="radio"/> Rupture à l'initiative de l'employeur	<input type="radio"/> Rupture à l'initiative du salarié	
Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai :				<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	
Versement de l'ICP (Indemnité Congés Payés) :			*	<input type="radio"/> Par bulletin de salaire	<input type="radio"/> En fin de contrat	
En fin de contrat, si votre salarié a atteint un seuil de pénibilité, veuillez cocher "Oui" pour saisir les risques concernés.						
Pénibilité :				<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	

N'omettez pas d'indiquer le montant du SMIC RDF ; Calcul selon la formule :

Nombre d'heures déclarées (sans les heures supplémentaires) x 9,88

Informations nécessaires à la MSA pour le calcul des réductions de cotisations

Montant du SMIC RDF (mensuel) retenu pour le calcul des réductions de cotisations :	*	<input type="text"/>	€
Attention : ce montant est indispensable à la MSA pour le calcul des réductions de cotisations			
Montant de rémunération des temps de pause :		<input type="text"/>	€
<i>(Information nécessaire au calcul de la réduction dégressive Fillon)</i>			

Annuler

Précédent

Suivant

Vous pouvez contacter votre MSA au numéro suivant :

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 :

0 969 36 37 04
(appel non surtaxé)





santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

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, décuverage, 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

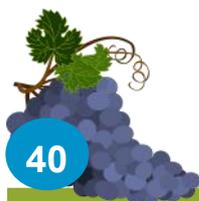
Contacts : CR MSA de Bourgogne - Santé Sécurité au Travail

Côte d'Or et Yonne

☎ 03 80 63 23 50

Nièvre et Saône-et-Loire

☎ 03 85 39 51 89





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/PIXABAY - Août 2018