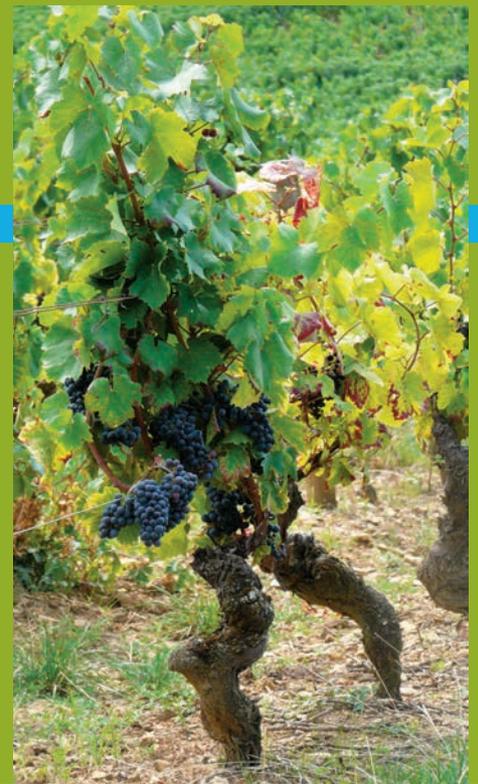




Dossier de presse **Vendanges 2018** *Bourgogne*

■ Départements Côte d'Or - Nièvre - Yonne



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 4 Informations DIRECCTE

P 17 Informations FDSEA

P 18 Informations MSA

P 27 Partenaires et Contact presse





Pôle emploi Beaune
7B rue Buffon
21200 Beaune
ape.21066@pole-emploi.fr
Ligne service employeur : 03 80 25 07 02
Ligne service VENDANGES : 03 80 25 37 73

Dans le cadre de cette nouvelle campagne de recrutement vendanges 2018, l'agence Pôle emploi de Beaune vous propose des outils destinés à répondre à vos besoins.

Le 1^{er} site de l'emploi, www.pole-emploi.fr a été rénové et simplifié afin de pouvoir mieux répondre à vos attentes, en particulier le dépôt d'offre en ligne, permettant de déposer rapidement votre offre d'emploi. Vous pourrez ainsi gérer directement vos recrutements et en assurer le suivi en fonction de vos besoins et de vos disponibilités, nos conseillers « entreprise » restent néanmoins à votre disposition en cas de difficulté ou d'information complémentaire.

L'application « Je recrute » disponible sur Android et IOS permet de gérer vos recrutements à tout moment.

Comme l'an dernier, l'outil « Maintenant » est à votre disposition en complément des offres classiques. Vous pouvez en quelques minutes créer un compte et préciser votre besoin à l'adresse suivante :

<http://maintenant.pole-emploi.fr/>



Un mailing de présentation de l'application sera diffusé à tous les demandeurs d'emploi dépendant de l'agence Pôle emploi de Beaune fin juillet.

N'hésitez pas à présenter, dans les offres d'emploi, les avantages liés aux vendanges au sein de votre domaine (repas, primes, logement, avantages divers...) car le marché de l'emploi est tendu sur notre bassin et de nombreux domaines recrutent en même temps (1 100 postes enregistrés à ce jour).

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

Le bénévole se définit comme « celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui en dehors de son temps professionnel et familial ». Il en découle qu'à la différence d'un travail salarié, le bénévolat se caractérise par l'absence de tout lien de subordination juridique et de toute rémunération sous quelque forme que ce soit (ni en espèces, ni sous forme d'avantages en nature).

Les exemples d'aide bénévole sur une exploitation agricole correspond 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 d'une exploitation agricole par des agents de l'inspection du travail, de la MSA ou de la gendarmerie, l'employeur ayant recours à des bénévoles pour vendanger ou n'ayant pas déclaré des vendangeurs préalablement à leur embauche encourt le risque de se voir condamné à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (Art. L. 8221-5 et 8224-1 du code du travail).

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.

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

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

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

La Circulaire ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) du 24/07/2003 écartant le caractère irréfutable de l'entraide familiale au profit d'une présomption simple, la participation d'un proche à la marche d'un établissement peut être qualifiée de salariat dès lors que les éléments caractéristiques du salariat peuvent être démontrés.

Ces éléments sont : un lien de subordination, une organisation du travail s'inscrivant dans la durée et une rémunération.

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

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

3. L'ENTRAIDE ENTRE AGRICULTEURS

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

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

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

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

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

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

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

4. LA PRESTATION DE SERVICES

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

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

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

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

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

Le recours à un prestataire de services exonère des démarches administratives d'embauche et de surveillance de main d'œuvre, mais n'exonère pas l'utilisateur de certaines responsabilités (en matière d'hygiène et sécurité). Ce service est donc forcément plus cher qu'un recours direct à de la main d'œuvre salariée. Il convient d'être très vigilant si des prestataires de services proposent des tarifs anormalement bas.

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

Obligations à respecter

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

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

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

Attestation de vigilance

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

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

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

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



Vérification de l'authenticité de l'attestation de vigilance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Salariés étrangers

Dans le cadre de votre obligation de vigilance, il vous faut également vérifier que votre prestataire ne salue pas des étrangers ne possédant pas d'autorisation de travail.

Pour répondre à cette obligation, pensez à demander la copie du Registre Unique du Personnel de votre cocontractant afin de vérifier la présence sur ce registre des salariés travaillant sur votre exploitation et faisant apparaître les n° des titres de travail des étrangers employés.

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

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

5. LE DETACHEMENT TRANSNATIONAL (Prestataire de services ou Entreprise temporaire étrangère)

Si vous faites appel à un prestataire établi à l'étranger (agence d'intérim ou prestataire de services), celui-ci doit en outre faire une **déclaration préalable de détachement** des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de l'inspection du travail du lieu d'exécution de la prestation, avant le début de celle-ci. Cette déclaration doit obligatoirement être faite à partir du portail de déclaration SI PSI.

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

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

6. LE RECOURS A UN AUTO-ENTREPRENEUR

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 d'auto-entrepreneuriat, d'autant plus que le statut d'auto-entrepreneur n'est pas autorisé dans le secteur agricole.

7. LE RECOURS A UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

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

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

Tout entrepreneur de travail temporaire est donc tenu :

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

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

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

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

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

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

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

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

8. LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE 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.

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

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 biologique et dans lesquelles des bénévoles viennent s'impliquer pour découvrir, au plus près du terrain, les modes de vie et de travail agricoles, en participant délibérément à des récoltes. Les hôtes fournissent alors gîte et couvert.

Il convient d'être très vigilant concernant ce mode de fonctionnement qui pourrait s'apparenter à du faux-bénévolat et qui est peu compatible avec la réglementation française (voir plus haut).

L'oénotourisme 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'oénotouriste est donc un client, et c'est le viticulteur qui lui doit une prestation.

Le touriste ne peut donc en aucun cas fournir un travail subordonné. Cette pratique peut s'apparenter à de la fausse prestation de service ou du faux-bénévolat.

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

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

EN DEFINITIVE

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

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

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

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.

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 ;
- Les horaires journaliers de travail des salariés doivent être comptabilisés ;
- Il est interdit d'employer des jeunes âgés de moins de 16 ans. Des règles spécifiques sont applicables pour les salariés âgés de moins de 18 ans (durée du travail et repos).

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 ;
- Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et titulaire d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois, l'employeur doit déclarer le ou les facteurs de risques professionnels auxquels il a été exposé ;
Ces facteurs sont énumérés à l'article D 4162-2 du Code du travail - L'obligation de déclaration est fixée par l'art R 4162-1 du Code du travail.
- Si l'hébergement est assuré celui-ci sera conforme aux dispositions des articles R 716-6 à R 716-25 du code rural.

3. CONTRÔLES

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

- Mutualité Sociale Agricole *
- Inspection du Travail *
- 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 DPAAE : 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 « Formulaires Cerfa »)

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

⇒ *Prioritairement par courrier, ou par courrier électronique*

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

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



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

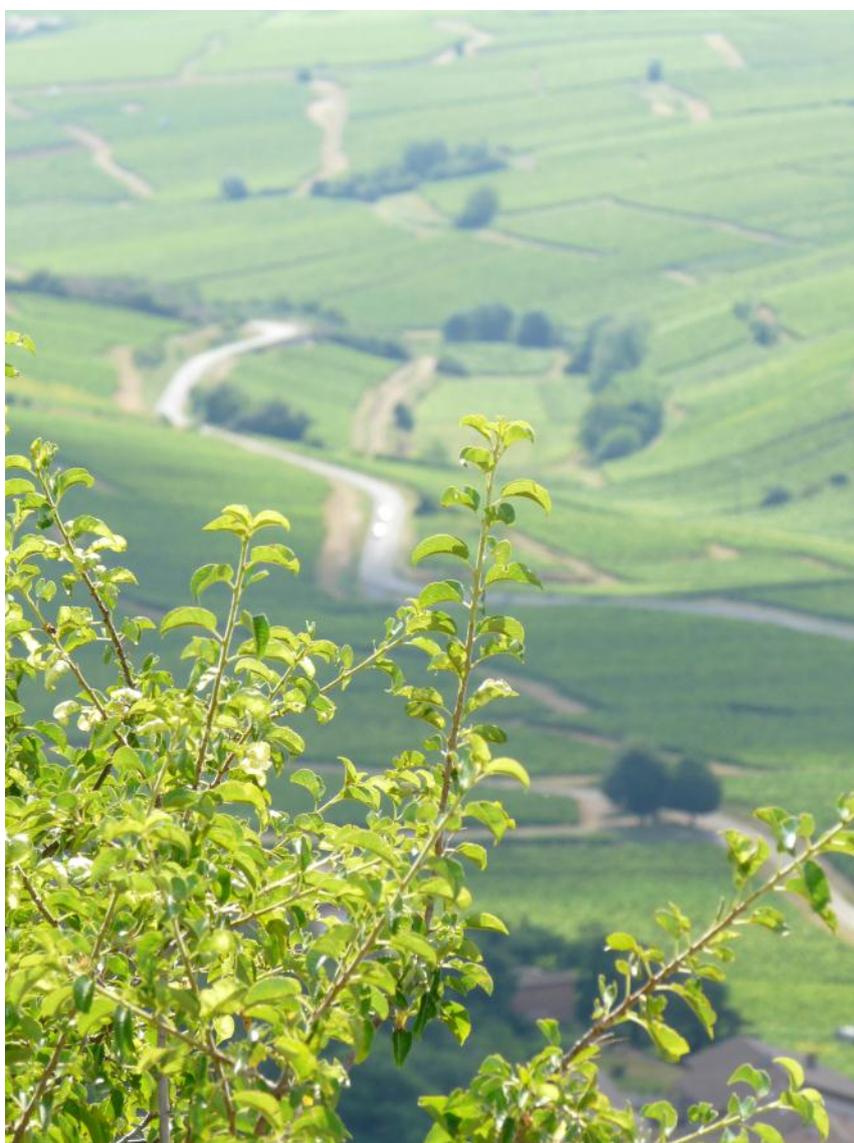
Une taxe de 50€/mois d'activité (même incomplet) est due à l'OFII pour chaque salarié saisonnier étranger extracommunautaire embauché pour venir effectuer les vendanges.

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

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

Plus d'information sur le site de la DIRECCTE :

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



BARÈME DES VENDANGES 2018 - CÔTE D'OR, NIÈVRE, YONNE

1. SALAIRES

Les salaires horaires et mensuels minimum pour la campagne des vendanges 2018 sont fixés, conformément à l'article 22 de la Convention collective du 21 novembre 1997 (IDCC 8262) et ses avenants :

FONCTION	Salaire Horaire (brut)	Heures Supplémentaires (au-delà de la durée légale, sur une semaine civile) ¹	
		8 premières : +25%	Les suivantes : +50%
Coupeur - Trieur (N1 Échelon 1)	9.88 €	12.35 €	14.82 €
Porteur (N1 Échelon 2)	10.08 €	12.60 €	15.12 €

NB : cet avenant n'a pas à ce jour (24/07/2018) fait l'objet d'un arrêté d'extension. En conséquence, les entreprises non adhérentes à l'un des syndicats professionnels signataires : FDSEA, FETB et Fédération des CUMA de Bourgogne ne sont tenues que de verser le SMIC quelle que soit la fonction exercée soit 9,88 euros de l'heure sauf extension de l'avenant de salaire d'ici le début des vendanges.

2. 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 la multiplication du « minimum garanti » fixé par décret à **3.57 €**.

Nourriture	14.28 € par jour		
Répartition suivante :	petit-déjeuner (0,8 MG) 2.86 €	déjeuner (1,6 MG) 5.71 €	dîner (1,6 MG) 5.71 €
Logement	0.94 € par jour		

Une indemnité de panier, fixée à **5,71 €** par jour, doit être versée aux vendangeurs dès lors que :

- L'employeur demande au salarié d'apporter son repas, pris dans les vignes ;
- 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.

3. COTISATIONS SOCIALES DES SALARIÉS : 22,411%

Charges sociales salariales déductibles	Maladie, vieillesse; chômage, retraite complémentaire, prévoyance décès, prévoyance incapacité, prévoyance invalidité, ANEFA, CSG déductible	19.545%
CSG et RDS non déductibles		2.866%

¹ Soit du lundi 0h au dimanche 24h

4. COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS : 9.611%

(salarié fiscalement domicilié en France, salaire inférieur à 1,25 smic)

Cotisations de droit commun => 44.591%. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels (ex : vendangeurs).

Pour les salaires inférieurs à 1,25 SMIC les cotisations patronales s'élèvent par exemple à 9.611% 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) –SANS REPAS

COUPEUR	Explications	Base	Taux	A payer	A déduire	Charges pat
salaire de base	Taux horaire X nombre heures normales	35	9,88 €	345,80 €		
HS à 25 %	8 heures supplémentaire X taux majoré à 25%	8	12,35 €	98,80 €		
HS à 50%	5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%	5	14,82 €	74,10 €		
ICP 10%	Indemnité de congés payés sur le salaire brut	518,70 €	10%	51,87 €		
Total salaire brut				570,57 €		
Charges patronales		570,57 €	9,611%			54,84 €
Déductions patronales HS	1,50€ par HS (ici 13)	13	1,50 €			-19,50 €
Total charges patronales						35,34 €
Charges sociales déductibles	Cotisations sociales payées par le salarié (à déduire)	570,57 €	19,545%		111,52 €	
CSG/CRDS non déductibles	A ajouter pour le calcul du net imposable	570,57 €	2,866%		16,35 €	
Total charges salariales					127,87 €	
Salaire net	Salaire brut - Total des Charges			442,70 €		
Salaire net imposable	Salaire net+CSG non déductibles			459,05 €		
Total coût employeur	Salaire brut+Charges patronales					605,91 €





FDSEA 21

DÉROGATION À LA DUREE DU TRAVAIL MAXIMALE HEBDOMADAIRE

Une demande de dérogation a été effectuée auprès de la DIRECCTE pour les travaux de vendanges et de vinification.

Cette dérogation s'applique à tous les salariés d'au moins 18 ans aptes et affectés aux travaux liés aux vendanges.

La dérogation, datée du 16 juillet 2018, autorise **les entreprises viticoles de Côte d'Or à porter la durée hebdomadaire maximale de travail à 60 heures** (au lieu de 48 heures) sur une durée de **7 semaines maximum** pendant la période de vendanges et de vinification 2018.

De plus, les entreprises viticoles sont autorisées à **porter la durée hebdomadaire moyenne de travail à 46 heures** (au lieu de 44 heures) **sur une période de 12 semaines consécutives**.

Attention, cette dérogation à **la durée maximale hebdomadaire** devra se faire dans le respect de la législation, à savoir :

- Durée quotidienne de travail de 12 heures maximum ;
- Pause de 20 minutes après 6 heures de travail consécutives ;
- Repos hebdomadaire de 11 heures consécutives sauf exceptions prévues par la convention collective (dans la limite de 9 heures) ;
- Repos hebdomadaire de 24 heures.

Pour être valable, l'employeur **devra accorder une compensation** aux salariés dont le volume horaire aura excédé les 48 heures hebdomadaires.

La compensation se **matérialise par un repos payé et majoré à hauteur de 50%**. Ainsi, l'employeur devra remettre, en même temps que le bulletin de paie, un document indiquant les droits à repos acquis. Pour le personnel temporaire, une indemnité correspondante aux droits acquis peut être versée.

Le Comité d'entreprise, le Comité Social et économique ou les délégués du personnel devront être consultés préalablement (l'avis doit être transmis au Service de l'inspection du travail). Dans tous les cas, **les salariés devront être informés de la décision d'autorisation de dérogation à la durée maximale absolue du travail de la DIRECCTE par voie d'affichage** (la décision est téléchargeable sur le site www.fdsea21.fr).

Les employeurs doivent enregistrer les heures de travail journalières et tenir ces enregistrements à disposition des agents de l'Inspection du travail. Enfin, ils doivent communiquer **au plus tard le 1^{er} décembre 2018**, les relevés horaires aux services de l'inspection du travail du département compétent.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter le Service Emploi Juridique de la FDSEA 21 au **03.80.68.67.68** ou par mail à **sje@fdsea21.fr**.

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

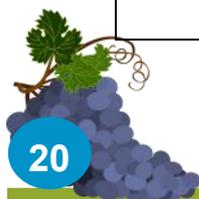
L'article 8 de la loi du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002 a créé un contrat de travail saisonnier de type particulier, dénommé « contrat vendanges », qui vise à favoriser l'emploi en autorisant certaines embauches (salariés en congés payés par exemple)

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 :

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

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 Extranaut 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

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

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

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'ICCP (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, décuvaage, 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