



*D*ossier de presse **Vendanges 2019** *ourgogne*

■ Départements Côte d'Or - Nièvre - Yonne



bourgogne.msa.fr



L'essentiel & plus encore



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

Vendanges 2019

Communiqué de presse

Caisse Régionale MSA de Bourgogne - 08/2019

Comme chaque année, retrouvez les conseils pratiques délivrés par les organismes concernés par la campagne Vendanges 2019 :



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 24 Informations FDSEA

P 30 Informations MSA

P 39 Partenaires et Contact presse



VENDANGES
2019
LES VENDANGES
C'EST MAINTENANT !

#vendangesBFC2019



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

UN CONTEXTE PARTICULIER

Le marché du travail de Beaune et de la côte de Nuits possède une particularité singulière avec un taux de chômage de **5.2 %** au lieu de 8.8% au national.

De ce fait, les recrutements pour des contrats courts se heurtent à de nombreuses autres opportunités pour les demandeurs d'emploi locaux.

DES SOLUTIONS !

Le 1er site de l'emploi, www.pole-emploi.fr permet de répondre à vos attentes, en particulier par 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 a été diffusé à tous les demandeurs d'emploi dépendant de l'agence Pôle emploi de Beaune fin juillet.

ASTUCE ! 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 (2 800 postes enregistrés l'an dernier).

BÉNÉVOLAT ET 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 BÉNÉVOLAT (ou coup de main occasionnel)

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 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 14/03/73, MERCIER C/ URSSAF du Cher) a affirmé l'incompatibilité du bénévolat avec une société commerciale. Le bénévolat ne saurait être utilisé pour participer à la réalisation d'un profit recherché par une structure à but lucratif relevant du secteur marchand.

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

L'emploi de bénévoles n'est de fait pas possible pour les vendanges.

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 irréfragable 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. LE RECOURS À 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-entrepreneariat, d'autant plus que le statut d'auto-entrepreneur n'est pas autorisé dans le secteur agricole.

5. LE RECOURS À UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

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

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

Tout entrepreneur de travail temporaire est donc tenu :

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

Il convient d'être très vigilant, notamment s'agissant des entreprises étrangères qui se revendiquent 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.

6. LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE À TITRE GRATUIT

Egalement appelé « mise à disposition », le prêt de main d'œuvre consiste, pour un employeur, à mettre à disposition un ou plusieurs de ses salariés au profit d'un autre professionnel (l'utilisateur). Contrairement à l'intérim, l'employeur qui n'est pas une entreprise de travail temporaire prête son salarié à titre gratuit (sans but lucratif).

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

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

Celle-ci facture, pendant la 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 (la convention ne peut, en aucun cas, concerner plusieurs salariés),
- le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse, et, éventuellement, la période probatoire au cours de laquelle, il peut 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.

7. 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.

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'éluider l'application des règles du droit du travail.

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

EN DÉFINITIVE

Lors des vendanges, seules 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 2019, 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, Entraide, Prestation de services... » que vous trouverez sur le site internet de la DIRECCTE <http://www.bourgogne-franche-comté.dircecte.gouv.fr>)

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

1. OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

- a) 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...);
- b) 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**
- c) Les horaires journaliers de travail des salariés doivent être comptabilisés ;
- d) Il est interdit d'employer des jeunes âgés de moins de 16 ans si les vendanges 2019 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

- a) Fournir de l'eau potable en quantité suffisante ;
- b) Prévenir les risques d'hyperthermie ou de coup de soleil en fonction de la météo ;
- c) 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 ;
- d) En fonction de l'évaluation des risques, fournir au salarié les équipements de protection individuelle nécessaires et du matériel adapté à la tâche et à ses spécificités concrètes.

3. CONTRÔLES

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

- Mutualité Sociale Agricole *
- Inspection du Travail *
- 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	173 Boulevard Henri Dunant - CS 10331 - 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 2019

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 :
 - "étudiant" (dans la limite de 964 heures par an)
 - "étudiant" pour les Algériens + **APT** (dans la limite de 850 heures par an)
 - "salarié" (avec parfois limitation géographique et professionnelle=> faire attention pour les travaux vendanges)
 - "travailleur saisonnier" + contrat de travail visé pour les vendanges (et non pas un contrat visé pour un autre emploi saisonnier, comme bûcheron etc...)
 - "vie privée et familiale"
5. Le **récépissé préfectoral de demande de renouvellement du titre de séjour qui mentionne "autorise son titulaire à travailler"**
6. L'**autorisation provisoire de séjour** portant la mention **"étudiant"** (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.

Pour information : Désormais, les détenteurs d'un visa vacances travail n'ont plus besoin d'une autorisation provisoire de travail pour pouvoir travailler, le visa se suffit à lui-même.

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_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 prêter avec une entreprise implantée sur le territoire d'un autre Etat membre et d'y détacher des salariés le temps de la prestation.

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

Association Européenne de Libre Echange (AELE) : *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 temporairement 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 services.

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 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 et de s'acquitter de ses obligations sociales et fiscales sur le territoire français.

c) Situation juridique et conditions d'emploi du salarié détaché

Le salarié détaché doit travailler habituellement, hors du territoire national, 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 la rémunération minimale 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 santé de sécurité, l'hébergement ...

Ainsi, le salarié détaché touchera donc, pour le temps de son détachement, la rémunération brute minimale que percevrait le salarié français travaillant pour le compte du donneur d'ordre, à qualification équivalente, ainsi que les accessoires de salaire conventionnellement prévus.

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 étendues de l'entreprise utilisatrice, durant toute la période du détachement et notamment aux dispositions sur la rémunération minimale 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 santé et 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, pour chaque salarié détaché :

- 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.

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 vérifier que ce celui-ci a bien établi 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 l'accusé de réception 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. Cet accusé de réception sera accompagné de la copie de la déclaration de détachement.
- 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. Cette déclaration doit notamment comporter des renseignements sur l'entreprise étrangère, les coordonnées de son représentant en France, identité des salariés détachés, lieux successifs où doit s'exercer la mission ...



Sanctions : A défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative de 4 000 € maximum par salarié** (8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans une limite de 500 000 € 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.

- La désignation du représentant, en France, de l'entreprise étrangère est désormais inscrite dans la déclaration de détachement. Elle couvre l'intégralité de la période durant laquelle les salariés sont détachés 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.

Le donneur d'ordre doit également demander à son cocontractant, établi hors de France, avant le début de chaque détachement, une attestation sur l'honneur certifiant que ce dernier s'est, le cas échéant, acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives qui lui auraient été notifiées.

L'absence de paiement d'une amende notifiée peut donner lieu à une décision de suspension temporaire de la PSI, prise par la DIRECCTE.

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 (total ou partiel) 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 services, 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 ou d'information de l'agent de contrôle, 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.

*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 non paiement, total ou partiel, du salaire minimum légal ou conventionnel, 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, traduits en français,*
- *des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine,*
- *le défaut de réception de la déclaration préalable de détachement,*
- *l'absence de paiement, par l'employeur des salariés détachés, d'une amende administrative, précédemment notifiée.*

En outre, l'absence de paiement d'une amende administrative, notifiée à un employeur établi à l'étranger, constatée par un agent de contrôle de l'inspection du travail, à réception de la déclaration de détachement, pourra conduire à une décision d'interdiction de la prestation, pour une durée de 2 mois renouvelable, prononcée par la DIRECCTE, en cas d'absence de régularisation du manquement avant le début de la prestation.

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, le donneur d'ordre, 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** (3 377 € par salarié détaché en 2019).

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, en cas de recours à des travailleurs intérimaires détachés, à l'inspection du travail** du lieu de survenance de cet accident, dans les 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception.

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 4 000 € maximum par salarié (8 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans une limite de 500 000 €.

Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, pour tout contrat égal ou supérieur à 5 000 € HT, votre sous-traitant étranger doit vous remettre à la conclusion du contrat et tous les 6 mois :

- Un document mentionnant le numéro de TVA intracommunautaire pour les entreprises de l'Union Européenne ou le document mentionnant l'identité et les coordonnées du représentant fiscal en France pour les entreprises hors UE et de la Suisse.
- Une attestation de fourniture de déclarations sociales validée par l'organisme de protection sociale du pays d'origine et document justifiant du paiement de ses cotisations (vérification conseillée des certificats de détachement : A1 - E0 - SE).
- Si obligation d'immatriculation à un registre professionnel :
 - justificatif d'inscription auprès d'un registre professionnel
 - devis, document publicitaire ou professionnel dès lors qu'il comporte les mentions permettant d'identifier l'entreprise
 - si la demande d'inscription est en cours, récépissé de la demande d'inscription au registre datant de moins de 6 mois
- Si les salariés détachés par le sous-traitant sont assujettis à autorisation de travail, liste nominative de ces salariés, précisant la nationalité du salarié, le type et N° du titre valant autorisation de travail.

Tous ces documents doivent être fournis en langue française.



Client particulier : (tous les 6 mois)	Client professionnel : (tous les 6 mois)
Un des documents listés aux points 1 ou 2 ou 3	Le document 1, le(s) document(s) 2 et un des documents listés au point 3
1 - <u>Document mentionnant le numéro individuel d'identification, TVA intracommunautaire pour ressortissants de l'UE</u> ou document mentionnant l'identité et l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal ponctuel.	
2 - 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, attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale dont le donneur d'ordre devra s'assurer de l' <u>authenticité</u> .	
3 - 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.	



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

Articles L.715-1 et R.715-1 et suivants du Code Rural

EMPLOI DES MINEURS DE MOINS DE 14 ANS : INTERDICTION ABSOLUE

EMPLOI DE MINEURS DE 14 ANS A 18 ANS, possible, SOUS CONDITIONS		
	DE 14 ANS (REVOLUS) A 16 ANS	DE 16 ANS A 18 ANS
APPRENTISSAGE – STAGES SCOLAIRES	A partir de 15 ans – Respect des règles spécifiques à ces deux types de contrat. (notamment interdiction des travaux dangereux sauf dérogation)	
TRAVAIL	<p>LE TRAVAIL N'EST AUTORISÉ QUE :</p> <p>Pour des travaux légers pendant les vacances scolaires et à certaines conditions et avec déclaration préalable à l'inspection du travail (Modèle ci-joint)</p> <p>Les enfants des responsables de l'entreprise agricole peuvent aussi effectuer, à partir de 14 ans, des travaux occasionnels ou de courte durée dans l'entreprise familiale (qui ne nuisent pas à leur scolarité)</p>	<p>TRAVAIL AUTORISÉ</p> <p>Tous métiers, sauf travaux dangereux interdits aux mineurs de 16 à 18 ans (voir liste ci-après)</p>
<p>TRAVAUX LEGERS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES UNIQUEMENT (VOIR CI-APRÈS POUR LES VENDANGES)</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 de 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>	Pas de déclaration préalable
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	SMIC avec un abattement qui ne dépasse pas les 20 %	SMIC avec abattement de 20% de 16 à 17 ans SMIC avec abattement de 10% de 17 à 18 ans
VENDANGES	<p>Uniquement lorsqu'elles tombent pendant les vacances scolaires. Il faut faire la déclaration préalable et respecter les conditions ci-dessus.</p> <p>Uniquement pour les travaux de coupeurs, et à leur rythme.</p> <p>Pas d'abattement sur les salaires conventionnels</p>	<p>Peuvent faire les vendanges s'ils ne sont plus scolarisés, à toutes dates.</p> <p>Les jeunes de plus de 16 ans encore scolarisés sont soumis à une obligation générale d'assiduité et au respect des règles de fonctionnement et de vie collective des établissements.</p> <p>Attention à leur emploi en semaine et WE</p> <p>Pas d'abattement sur les salaires conventionnels</p>
SANTE ET SECURITE	TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES de MOINS DE 18 ANS – VOIR LISTE CI-APRES	

LISTES DES TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES TRAVAILLEURS

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

☒ Articles D4153-15 et suivants du Code du travail

TYPE DE MATERIEL ET DE TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES DE 15 A 18 ANS	Dérogations possibles
TRAVAUX PORTANT ATTEINTE A L'INTEGRITE PHYSIQUE OU MORALE Travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent	NON
TRAVAUX EXPOSANT A DES AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux	OUI
Travaux exposant à un niveau d'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.



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 2019 - CÔTE D'OR, NIÈVRE, YONNE

1. SALAIRES

Les salaires horaires et mensuels minimum pour la campagne des vendanges 2019 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)	10.04 €	12.55 €	15.06 €
Porteur (N1 Échelon 2)	10.24 €	12.80 €	15.36 €

NB : cet avenant n'a pas à ce jour (19/07/2019) 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 10.03 € bruts 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 **3.62 €**.

Nourriture	14.48 € par jour		
Répartition suivante :	petit-déjeuner (0,8 MG) 2.90 €	déjeuner (1,6 MG) 5.79 €	dîner (1,6 MG) 5.79 €
Logement (base chambre meublée)	54.30 € par mois (soit 1.81 € par jour)		

Une indemnité de panier, fixée à **5,79 € (1.6 MG) 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 : 21,571%

Charges sociales salariales déductibles	Veillesse sous plafond (6,90), veillesse totalité salaire (0,40), retraite complémentaire (3,15), prévoyance décès (0,175), prévoyance incapacité (0,48), CEG (0,86), AFNCA ANEFA PROVEA (0,01), AREFA (0,02), CSG déductible (6,710)	18.705%
CSG et RDS non déductibles		2.866%

¹ Soit du lundi 0h au dimanche 24h

4. COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS : 5.581%

(salarié fiscalement domicilié en France, salaire inférieur à 1.20 smic)

Cotisations de droit commun => 37.721%. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels (ex : vendangeurs).

Pour les salaires inférieurs à 1.20 SMIC les cotisations patronales s'élèvent par exemple à 5.581% 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	<i>Taux horaire X nombre heures normales</i>	35	10,04 €	351,40 €		
HS à 25 %	<i>8 heures supplémentaires X taux majoré à 25%</i>	8	12,55 €	100,40 €		
HS à 50%	<i>5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%</i>	5	15,06 €	75,30 €		
ICP 10%	<i>Indemnité de congés payés sur le salaire brut</i>	527,10 €	10%	52,71 €		
Total salaire brut				579,81 €		
Charges patronales		579,81 €	5,581%			32,36 €
Déductions patronales HS	1,50€ par HS (ici 13)	13	1,50 €			-19,50 €
Total charges patronales						12,86 €
Charges sociales déductibles	<i>Cotisations sociales payées par le salarié (à déduire)</i>	579,81 €	18,705%		108,45 €	
CSG/CRDS non déductibles	<i>A ajouter pour le calcul du net imposable</i>	579,81 €	2,866%		16,62 €	
Total charges salariales					125,07 €	
Salaire net	<i>Salaire brut - Total des Charges</i>			454,74 €		
Salaire net imposable	<i>Salaire net + CSG non déductibles</i>			471,36 €		
Total coût employeur	Salaire brut + Charges patronales					592,67 €





FDSEA 21

LE CONTRAT VENDANGES

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

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

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le contrat vendanges est ouvert à toute personne susceptible d'être embauchée par un contrat de travail.

Ce contrat est ouvert aux salariés en congés payés, ainsi qu'aux agents publics, par dérogation à l'interdiction générale de travailler pendant ses congés payés.

2. QUELLES ACTIVITÉS SONT CONCERNÉES ?

Ce contrat permet aux employeurs de main d'œuvre d'embaucher des salariés pour la réalisation des travaux préparatifs de vendanges, leur réalisation (ex. : cueillette des raisins, portage des hottes et paniers, réception et tri), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel. Les préparatifs et les travaux de rangement à la fin des vendanges sont également inclus.

Il ne peut pas être conclu pour 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.

3. QUELLES SONT LES PARTICULARITÉS DE CE CONTRAT ?

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.

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



4. CE CONTRAT DOIT ÊTRE ÉCRIT ET COMPORTER DES MENTIONS OBLIGATOIRES

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 connu indiquer une durée minimale.
- Période d'essai (clause facultative) : 1 jour par semaine complète prévue au contrat.
- Intitulé de la convention collective applicable.
- Intitulé du poste (porteur, coupeur, ...).
- Montant de la rémunération et prestations en nature (frais de nourriture).
- Coordonnées caisse retraite et prévoyance.
- Cocher la case TO pour les contrats 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.

5. 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.

6. 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* ».

7. CUMUL CONTRAT VENDANGES ET RSA

Le Conseil départemental a renouvelé pour 2019 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.



FDSEA 21

LES SALAIRES VENDANGES 2019

Le salaire des vendangeurs est défini selon les modalités de notre convention collective selon le type de travaux.

Le salaire des **vendangeurs coupeurs** est a été fixé au taux horaire du **Niveau I échelon 1** de la grille des salaires minimaux de la convention collective, soit **10.04 € brut/heure** en 2019.

Le salaire des **vendangeurs porteurs** correspond lui au **Niveau I échelon 2** de la grille des salaires minimaux de la convention collective, soit **10.24 € brut/heure** en 2019.

FONCTION	Salaire Horaire (brut)	Heures Supplémentaires (au-delà de la durée légale, sur une semaine civile ¹)	
		De la 36 ^{ème} à 43 ^{ème} : +25%	44 ^{ème} et plus : +50%
Coupeur	10.04 €	12.55 €	15.06 €
Porteur	10.24 €	12.80 €	15.36 €



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

LES FRAIS DE NOURRITURE VENDANGES

Les principaux frais en nature sont évalués dans la convention collective à l'article 26 sur une répartition d'un montant égal à 4 fois le minimum garanti.

Minimum garanti (MG) 2019	3.62 € par jour		
Répartition suivante :	petit-déjeuner (0.8 MG) 2.90 €	déjeuner (1.6 MG) 5.79 €	dîner (1.6 MG) 5.79 €
Prime de panier des vendangeurs* (article 29 CC)	5.79 € par jour		

* Prime due si l'employeur demande au salarié d'apporter son repas qu'il prend sur son lieu de travail



¹ Soit du lundi 0h au dimanche 24h



FDSEA 21

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 (quelle que soit sa nature), 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**
- 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 :

- bénéficiant de la couverture maladie universelle-complémentaire (CMU-C) ;
- bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- sont couverts obligatoirement en tant qu'ayants-droit ;
- bénéficiant 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 %.

$$X = \frac{\text{(montant de la participation patronale santé x nombre d'heures rémunérées)} \times 125 \%}{151,67}$$

Pour rappel, depuis le 1^{er} octobre 2018, pour les employeurs adhérents à l'accord national santé de la production agricole, la cotisation AGRICA « *salarié seul obligatoire* » est fixée à 32.40 €, répartie à 55/45, soit :

Part employeur : 17.82 € (55 %)

- Part salarié : 14.58 € (45 %)

5. QUEL EST 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

A l'heure actuelle, la cotisation « *salarié seul obligatoire* » est de 32.40 €, répartie à 55/45, soit :

Part employeur : 17.82 €

- Part salarié : 14.58 €

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)	17.82 € x (10 jours x 7 h / 151,67 h) x 125 % soit 10.28 €
10 CDD vendanges d'une durée de 10 jours à temps plein (7h/jour)	10.28 € x 10 soit 102.80 €
1 CDD vendanges de 14 jours à temps partiel (20 h/sem)	17.82 € x (2 sem x 20 h / 151,67 h) x 125 % soit 5.87 €

7. VERSEMENT SANTÉ ET TESA

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





FDSEA 21

INFORMATIONS DÉROGATION TEMPS DE TRAVAIL

Comme chaque année, la FRSEA Bourgogne - Franche-Comté, en tant qu'organisation syndicale majoritaire envoie à la DIRECCTE une demande de dérogation pour la durée du temps de travail concernant les vendanges.

Cette dérogation demandée courant juillet 2019 pour tous les salariés de + 18 ans est en cours de rédaction par la DIRECCTE. Nous ne pouvons pas à l'heure actuelle vous en communiquer le contenu. Dès que ces informations seront disponibles, vous pourrez les retrouver sur le site de la FDSEA21 ou auprès de vos fédérations départementales dont vous trouverez les coordonnées ci-dessous :

FDSEA 21 (Côte d'or) - sje@fdsea21.fr - Service Juridique Emploi (SJE) - 03.80.68.67.68

FDSEA 89 (Yonne) - fdsea.yonne@fdsea89.fr - 03.86.49.48.10

FDSEA 58 (Nièvre) - emploi.fdsea58@orange.fr - 03.86.93.40.94



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)**,
- 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 de résidence exacte du salarié.

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><u>PIECES D'ETAT CIVIL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie d'acte de naissance • Extrait acte de naissance <p style="text-align: center;">ET</p> <p><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>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>Documents acceptés :</p> <p>Copie extrait acte naissance, copie du 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, CSA, FNAL, AC, ainsi que la retraite complémentaire et CEG.

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

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 Simplifié pour plus d'information.**

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

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, 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 et les conditions d'emploi du stagiaire sont très encadrées.**

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

Il convient donc d'être très vigilant quant à l'emploi d'un stagiaire pendant les vendanges, un examen précis des conditions réelles de présence du stagiaire dans l'entreprise d'accueil pourrait entraîner la requalification de son statut, indépendamment de l'existence d'une convention de stage (jurisprudence).

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 : 173 Boulevard Henri Dunant
CS 10331
71031 Mâcon 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

Cette année encore, la MSA de Bourgogne s'engage auprès des Conseils départementaux de Côte d'Or, Saône-et-Loire et Yonne pour favoriser l'emploi dans la viticulture. Ainsi, les bénéficiaires de RSA exerçant une activité de vendangeurs pourront bénéficier d'une neutralisation des revenus tirés de cette activité. Cette action est menée en partenariat avec les CAF 21, 71 et 89 et Pôle Emploi.

Les bénéficiaires de RSA concernés par la mesure seront contactés par le Conseil départemental de leur lieu de résidence qui transmettra les informations directement à leur CAF ou MSA en charge du versement du RSA.

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 Simplifié a été aménagé pour vous permettre de déclarer le versement Santé.

Exemple : Le montant de la cotisation forfaitaire patronale est de 17.82 € 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.

$$[(17.82 \times 95) / 151.67] \times 1.25 = 13.95$$

Sur le TESA Simplifié, 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"/>
				<input type="text"/>	€
Versement non soumis à cotisation (+) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	€	Autres déductions (-) :	<input type="text"/>
				<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.



LE TESA SIMPLIFIÉ

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

Lors de la saisie des données d'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, contactez 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. DÉLAI 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 20 OCTOBRE 2019**.

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'ÉLABORATION DU BULLETIN DE SALAIRE

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

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


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° envoyée le
Concernant le salarié né(e) le
Le SMIC horaire brut est de

Période

Période de paie :	du	<input type="text"/>	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 checked="" 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 checked="" 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 10.03


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>			

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 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'utilisation et la circulation des engins agricoles pendant la période de vendanges

Le lourd bilan de cet été, relayé par la presse régionale, doit rappeler, à chacun, que la conduite des équipements et engins de travail en agriculture reste une activité à risque réel, quel que soit l'environnement de travail dans lequel l'engin évolue.

Est-il nécessaire de rappeler que la conduite des engins agricoles est réservée aux personnes qui ont reçu une formation adéquate. Cette formation abordera, en tout état de cause, les aspects suivants :

- Principes de fonctionnement du matériel.
- Information sur les risques spécifiques de l'équipement (circulation et stationnement des engins, attelage/dételage...) et de son environnement de travail, lieux de circulation.
- Conduite à tenir en cas de panne ou de dysfonctionnement (bourrage, panne).

1. LA CONDUITE D'UN ENGIN PARTICULIER : LE TRACTEUR ENJAMBEUR

C'est une activité à risque, même sur un terrain faiblement pentu. Le renversement de ces engins, au centre de gravité situé très haut, est l'une des causes principales d'accidents graves.

2. DES MESURES DE PRÉVENTION POUR ÉVITER CES ACCIDENTS

- Connaître son enjambeur.
- Connaître la pente des vignes.
- Agrandissement des tournières (chaintres) et/ou entretien du tour des parcelles.
- Respecter les capacités de l'engin.
- Matérialisation des dénivelés ou fossés.
- Limiter la vitesse lors des manœuvres.

Rappelons enfin que pour tous les travailleurs, lors de la conduite de tracteur et tracteur enjambeur, **une structure de protection contre le renversement (arceau ou cabine) est obligatoire**, de même que la ceinture de sécurité si les engins sont conçus pour en recevoir une.

Pour la conduite de vos engins, vous trouverez les informations utiles sur l'espace Santé Sécurité au Travail de notre site Internet : bourgogne.msa.fr

Les conseillers en prévention de la MSA Bourgogne vous alertent sur les risques importants liés aux retournements d'enjambeurs

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





*Quand le merle voit les vendangeurs entrer dans la vigne,
il s'étonne surtout de voir qu'ils n'ont pas, comme lui, peur de l'épouvantail.*

Jules Renard

Conception graphique : Service Communication CRMSAB - Crédits photos : Service Images CCMSA/CRMSAB/PIXABAY - Août 2019