

Vendanges 2021

Bourgogne Dossier de Presse



bourgogne.msa.fr



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore



Sommaire

Cette année encore, la MSA Bourgogne privilégie un contenu centré sur les informations facilitant vos démarches pour déclarer vos salariés et mettre en place les gestes barrières indispensables à la réalisation de l'activité en toute sérénité. Ces mêmes informations sont également disponibles sur notre site Internet bourgogne.msa.fr.

Les informations de nos partenaires sont directement accessibles sur leur site internet. Pour vous aider à les contacter, vous trouverez, à la fin de ce dossier, les références des sites internet et la liste des interlocuteurs privilégiés que vous pouvez solliciter si besoin.

P 3	Déclarer et affilier ses salariés
P 5	Le Contrat Saisonnier Vendanges
P 8	Le Versement Santé
P 10	Le TESA Simplifié
P 13	Le cumul Salaire et RSA
P 15	La Santé Sécurité au Travail
P 19	Les partenaires de la MSA
P 21	Les interlocuteurs de la MSA et Contact Presse

*Parce-que notre objectif est d'accompagner tous les viticulteurs qui embauchent du personnel...
Nous vous invitons à suivre le guide...*



Déclarer et affilier ses salariés

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

Ces informations sont indispensables pour identifier et affilier 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** pour les droits sociaux de vos salariés, car elles permettent d'alimenter correctement le compte retraite.

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 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.

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de vérifier la régularité du séjour des personnes nées à l'étranger, hors communauté européenne et vous devez leur demander un justificatif : tout document portant mention d'une autorisation de séjour et de travail. En l'absence de justificatif, vous risquez des poursuites pour travail dissimulé, y compris si vous faites appel à un prestataire de services.

	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 Saisonnier 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 SAISONNIER 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, soit à 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 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

Toute entreprise, quels que soient son secteur d'activité et son effectif, peut accueillir des stagiaires. Toutefois, pour éviter les abus, la loi encadre strictement ce dispositif : il doit s'agir d'un stage **intégré dans un cursus scolaire ou universitaire, avec des missions en rapport avec le projet pédagogique** et un tutorat assuré dans l'entreprise d'accueil.

Seuls sont autorisés les stages faisant l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

L'élève ou l'étudiant qui, pendant sa scolarité, effectue un stage dans l'entreprise, reste élève de cet établissement. Il n'est pas titulaire d'un contrat de travail mais d'un contrat de stage, et n'est donc pas considéré comme un salarié au sens de la législation du travail.

Toutefois, vis-à-vis de la sécurité sociale, le stagiaire doit nécessairement être déclaré, notamment en vue de garantir sa couverture en cas d'accident du travail, ou afin d'ouvrir droit au bénéfice de la franchise de cotisations pour les stagiaires.

Les employeurs occupant des stagiaires agricoles doivent effectuer une déclaration préalable à l'embauche et adresser une copie de la convention de stage à la MSA. Ils sont également tenus de déclarer le montant de la gratification attribuée aux stagiaires.

Les conditions d'emploi de stagiaires sont très encadrées concernant le nombre de stagiaires autorisés et les tâches confiées. Ainsi, **le stage ne peut en aucun cas avoir pour objet d'occuper un emploi saisonnier** (vendanges à titre exclusif par exemple) ou un poste de travail permanent de l'entreprise, ni de remplacer un salarié absent ou de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il convient donc d'être très vigilant quant à l'emploi d'un stagiaire pendant les vendanges. En effet, indépendamment de l'existence d'une convention de stage, le non-respect des dispositions applicables peut entraîner la requalification de la relation de travail en salariat, celle-ci pouvant être qualifiée juridiquement de travail dissimulé par dissimulation d'emploi 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 la DDETS¹ ou DDETSPP² (ex DIRECCTE) de votre département :

DDETS CÔTE-D'OR : 21 Boulevard Voltaire - BP 81110 - 21011 Dijon Cedex
Tél : 03 80 45 75 00

DDETSPP NIÈVRE : 11 rue Pierre Emile Gaspard - CS 70066 - 58027 Nevers Cedex
Tél : 03 86 60 52 52

DDETS SAÔNE-ET-LOIRE : 173 Boulevard Henri Dunant - CS 10331 - 71031 Mâcon Cedex
Tél : 03 85 32 72 00

DDETS YONNE : 1 rue de Preuilley - 89000 Auxerre
Tél : 08 06 00 01 26

¹ Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

² Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations





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 Complémentaire Santé Solidaire (CSS)
- 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 :

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

Le montant du versement santé est :

- à ajouter au salaire net à payer
- à ajouter au salaire net imposable
- soumis à CSG et CRDS : 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 19.09 € 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.

$$[(19.09 \times 95) / 151.67] \times 1.25 = 14.95$$

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"/>	€	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

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'État Civil, ne pas utiliser les signes particuliers (tréma, accent, apostrophe, etc.)

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

1. CONSIGNES DE SAISIE LORS DE L'EMBAUCHE

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

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

Données du Contrat :

- Cocher obligatoirement la case Travailleur Occasionnel (sauf pour les cuisiniers et les cavistes).
- Cocher « date de fin imprécise ».
- Renseigner obligatoirement une durée minimale de CDD. Cette durée ne doit pas être trop importante. Si la durée minimale indiquée n'est pas dépassée, impossibilité d'établir le bulletin de salaire. 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 bulletin de salaire 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 bulletin de salaire, possibilité d'annuler l'embauche en indiquant « erreur de saisie ». Au préalable, contactez la plateforme de service CIC Extranaute afin de demander l'annulation de la déclaration auprès de la MSA. Après intervention de la MSA, vous pourrez refaire votre déclaration d'embauche à la même date d'embauche (ne pas tenir compte du message « DPE hors délais »).

2. DÉLAI D'ENVOI DES BULLETINS DE SALAIRE

Les employeurs de main d'œuvre sont tenus d'adresser à la MSA les bulletins de salaire des vendangeurs dès la fin des travaux ou plus tard **le 29 OCTOBRE 2021**.

Tous les bulletins de salaire 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

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

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 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 10.25

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 :

* €

Attention : ce montant est indispensable à la MSA pour le calcul des réductions de cotisations

Montant de rémunération des temps de pause :

€

(Information nécessaire au calcul de la réduction dégressive Fillon)

Vous pouvez contacter votre MSA au numéro suivant :

☎ 0 969 36 20 60
(prix d'un appel local)

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

☎ 03 20 900 500
(prix d'un appel local)





Le cumul Salaire et RSA

Cette année encore, la MSA Bourgogne s'engage auprès des 4 Conseils Départementaux de Bourgogne pour favoriser l'emploi dans la viticulture.

De nombreux viticulteurs rencontrent des difficultés pour recruter de la main-d'œuvre en période de vendanges. Afin d'accompagner ces professionnels, les 4 Conseils Départementaux de Bourgogne ont décidé de renouveler l'opération « activités saisonnières » permettant aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) de signer un contrat de travail saisonnier et de cumuler un salaire avec leur allocation, sans perte de droits. Ainsi, les viticulteurs recrutent plus facilement et les bénéficiaires du RSA retrouvent le chemin de l'emploi.

Cette action est menée en partenariat avec Pôle Emploi, les Chambres d'agriculture, les Fédérations départementales des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA), l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) et les Caisses d'allocations familiales (CAF).

Pour bénéficier de cette neutralisation de revenus, à l'issue de chaque période d'activité, le bénéficiaire RSA doit, par mail ou par courrier, transmettre au Conseil départemental de son lieu de résidence, une copie de son ou ses bulletins de salaire faisant apparaître les périodes et les montants perçus issus des vendanges, en précisant son numéro d'allocataire. Après instruction du dossier, le Conseil départemental transmettra ces informations directement à leur CAF ou MSA en charge du versement du RSA.

Coordonnées des Conseils Départementaux

Côte-d'Or :
par mail : demandersa@cotedor.fr
par courrier : Conseil Départemental de la Côte-d'Or
Service Politiques d'Insertion
53 bis rue de la Préfecture
CS 13 501
21035 DIJON

Nièvre :
par mail : rsa-saisonnier@nievre.fr
par courrier : Conseil Départemental de la Nièvre
Service Gestion des droits RSA
Hôtel du Département
58039 NEVERS CEDEX

Saône-et-Loire : par mail : dils@saoneetloire71.fr
par courrier : Conseil Départemental de la Saône-et-Loire
Service Insertion - Pôle RSA
Espace Duhesme
18 rue de Flacé
CS 70126
71026 MACON CEDEX

Yonne : par mail : rsa@yonne.fr
par courrier : Conseil Départemental de l'Yonne
Direction Prévention Insertion
Service Administratif, Financier et Juridique
16-18 boulevard de la Marne
89089 AUXERRE CEDEX

Pour information

Ce dispositif couvre l'ensemble des activités saisonnières du domaine agricole (maraîchage, arboriculture,...). Pour plus d'informations, il convient de prendre attache auprès du Conseil Départemental de son lieu de résidence.





Santé Sécurité au Travail

Coronavirus : les consignes de prévention pour les entreprises viticoles

Depuis le début de la crise de la Covid-19, la MSA se mobilise pour vous accompagner. Il vous faut mettre en place des mesures de prévention et d'organisation du travail pour vous protéger, vous et vos salariés, sur votre lieu de travail, et éviter toute propagation du coronavirus et des nouveaux variants. Vous trouverez sur cette page des recommandations sur l'organisation du travail et les mesures à prendre dans les espaces communs. Avec ses experts en santé sécurité au travail, la MSA met à votre disposition un large contenu pédagogique et vous propose un accompagnement personnalisé.

1. LA MSA À VOS CÔTÉS

Pour lutter contre la propagation de la Covid-19, vous protéger et protéger vos salariés permanents et saisonniers, la MSA vous guide, au plus près, avec un accompagnement personnalisé, proposé par son service Santé et Sécurité au Travail.

bourgogne.msa.fr : votre site référence de la santé sécurité au travail

Le site bourgogne.msa.fr vous permet de retrouver, dans un espace unique, tous les conseils de la MSA pour poursuivre votre activité tout en limitant les risques de contamination par le coronavirus.

Vous y trouverez les conseils de prévention et les consignes sanitaires généralistes pour votre filière, sous forme de fiches pratiques, ainsi que des informations sur les aides méthodologiques.

> [Consultez le site ssa.msa.fr](http://ssa.msa.fr)

> [Consultez le protocole national santé sécurité des salariés](#)

> [Consultez la Circulaire interministérielle du 20/12/2020](#)

2. UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Les conseillers en prévention, médecins et infirmiers du travail de votre MSA sont mobilisés en présentiel ou à distance (téléphone, messagerie...) pour réfléchir avec vous aux mesures à mettre en place dans votre entreprise en fonction de votre organisation propre.

Limiter la propagation de la Covid-19

Les gestes barrières, la distanciation sociale et la vaccination sont des mesures simples pour préserver votre santé, celle de vos salariés et de votre entourage.

A noter que de façon générale, toute personne qui a un numéro de Sécurité Sociale (carte Vitale, attestation de droits, même provisoire) est rattachée à un régime de protection sociale et peut être vaccinée.

Les modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise doivent être définies.

- Un référent Covid-19, qui peut être le dirigeant, doit être désigné dans les entreprises de petite taille :
 - il s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés,
 - son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Pour éviter la propagation de la Covid-19 au sein de votre entreprise, il existe des mesures d'organisation à mettre en place et elles vous sont proposées sous forme de fiches.

- Elles ont vocation à vous aider dans la recherche de solutions à mettre en place pour réaliser votre activité pendant les vendanges dans les meilleures conditions possibles.
- Aussi, il vous appartient d'évaluer votre situation individuelle au regard des mesures à mettre en œuvre. Si nécessaire, vous les adapterez de sorte que toutes dispositions soient prises afin d'assurer la protection de votre personnel permanent, saisonnier et des différentes entreprises prestataires. **Pensez à mettre à jour votre Document Unique.**
- L'implication des salariés dans la mise en place de ces mesures garantira leur efficacité.

À NOTER

Le service de Santé et Sécurité au Travail de la MSA dispose d'autotests qui peuvent être mis à disposition des employeurs qui le souhaiteraient pour leurs salariés.

Il s'agit d'une possibilité de fourniture d'autotests mais en aucun cas d'une supervision de leur utilisation par nos personnels professionnels de santé.

Un auto-test Covid est un test antigénique dont le prélèvement et la lecture du résultat peuvent être réalisés seul (sans intervention de professionnel de santé). Toutes les indications et les conditions d'utilisation sont fournies dans le « guide d'utilisation ».

> Consultez [Tout savoir sur la Covid-19 - Autotest-covid](#)

Attention : ***Un risque peut en cacher un autre ! Assurez-vous que l'attention portée au risque d'infection ne conduise pas à occulter les autres risques inhérents aux vendanges.***

> [Consultez le site ssa.msa.fr](http://ssa.msa.fr) : guide disponible en différentes versions (espagnole, portugaise, roumaine...)



Santé Sécurité au Travail

Risque solaire : vendangeurs, protégez votre peau ! *Les parcelles de vignes ne sont pas des plages*

Avec les épisodes caniculaires des dernières années, les professions extérieures (agriculteur, vendangeur, maraîcher, ...) sont les plus touchées par le risque solaire.

1. **Bouger ne diminue pas les risques.** Dans les vignes ou à la plage, le risque est le même.
2. **Les nuages n'arrêtent pas les UV dangereux.**
3. **Les UV rebondissent** s'ils rencontrent du sable mais aussi le sol calcaire de notre région.
4. **Les UVB (principaux responsables des coups de soleil) augmentent avec l'altitude.** Il y a plus de danger à 500 mètres d'altitude qu'en bord de mer !
5. **La crème solaire « écran total » n'existe pas.** Elle est un complément à la chemise et au chapeau pour lutter contre les UV qui rebondissent (réverbération).
6. **Être torse nu ou tête nue ne permet pas d'avoir moins chaud,** la sueur a un effet loupe et augmente les brûlures solaires. Il faut choisir des vêtements légers et amples. Le chapeau permet aussi une ventilation plus agréable qu'une casquette qui ne protège pas vos oreilles (zones également à l'origine de cancers cutanés).

D'après l'étude nationale AGRICAN, une légère surmortalité est observée pour les mélanomes malins de la peau (+1 % chez les hommes et +6 % chez les femmes). En Bourgogne - Franche-Comté, le nombre de personnes atteintes par les cancers de la peau reste significatif.

Pour que les vendanges ne vous laissent que de beaux souvenirs :

- *Protégez-vous du soleil par des moyens simples et logiques.*
- *Adaptez les horaires de travail en cas de fortes chaleurs ou de canicule.*
- *Reprenez les bonnes habitudes et le bon sens de nos anciens.*

> Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site de l'Association Santé; Éducation et Prévention sur les Territoires Franche-Comté/Bourgogne (ASEPT) : www.asept.org



Santé Sécurité au Travail

Addictions et Travail

Facteurs aggravants du risque professionnel

Les addictions (alcool, drogues, médicaments, écrans) deviennent un problème croissant d'insécurité au travail. Le tabou qui entoure ces addictions doit disparaître. Il est nécessaire pour les employeurs de mettre en place une prise en charge précoce avant l'apparition de problèmes au travail ou d'une dépendance.

L'addiction est un problème complexe. Elle a une incidence sur la sphère privée mais a également des conséquences (pénales et civiles) en terme de sécurité pour le salarié, ses collègues et son employeur.

Une politique préventive des addictions doit être instaurée dans toute entreprise, quelle que soit sa taille et impliquer l'ensemble du collectif de travail (dirigeants, cadres intermédiaires, employés, délégués du personnel, CSSCT, médecin du travail). La prise en compte des risques liés à ces pratiques addictives est bénéfique pour la santé et la sécurité du personnel, pour l'image de l'entreprise et également pour la sécurité des tiers.

La démarche de prévention doit comprendre :

- un volet **information/sensibilisation** générale,
- un volet **accompagnement des salariés en difficulté**.

L'employeur peut utiliser le Règlement Intérieur ou établir une Charte de Prévention pour mettre en place un véritable « règlement de consommation de produits ». Ces outils seront diffusés à tous les salariés ou intervenants extérieurs afin d'expliquer la politique de prévention de l'entreprise.

Un climat de confiance est nécessaire dans l'entreprise pour expliquer la légitimité de la démarche, convaincre de son utilité, rassurer les salariés et libérer la parole.

Toutes les entreprises sont concernées par le problème des conduites addictives. Les employeurs doivent envisager ce problème comme tous les autres risques.

Le service Santé Sécurité au Travail MSA Bourgogne à votre écoute :

BourgogneBlfSst.blf@bourgogne.msa.fr

Côte d'Or et Yonne

☎ 03 80 63 23 13

Nièvre et Saône-et-Loire

☎ 03 85 39 51 89



Les partenaires de la MSA

Pôle emploi Bourgogne - Franche-Comté

pole-emploi.fr

Contact téléphonique pour les demandeurs d'emploi : **3949** (gratuit ou 0,11 € par appel depuis une ligne fixe ou une box).

Côte d'Or

Pôle emploi de BEAUNE

7B rue Buffon
21203 BEAUNE
entreprise.brg0063@pole-emploi.net
03.80.25.37.73

Pôle emploi de DIJON SUD

93 avenue Jean Jaurès
21016 DIJON
entreprise.brg0051@pole-emploi.net
03.80.60.42.98

Pôle emploi de CHÂTILLON

ZAC Actipôle
21401 CHÂTILLON-SUR-SEINE
entreprise.brg0061@pole-emploi.net
03.80.91.16.80

Saône-et-Loire

Pôle emploi d'AUTUN

Rue Eugène Chevalier
71400 AUTUN
entreprise.brg.0042@pole-emploi.net
03.85.86.90.03

Pôle emploi de TOURNUS

157 rue Cardinal de Fleury
71700 TOURNUS
entreprise.brg0047@pole-emploi.net
03.85.75.71.80

Pôle emploi de CHALON NORD

19 avenue J.F. Kennedy
71100 CHALON-SUR-SAÔNE
entreprise.brg0036@pole-emploi.net
03.85.98.93.73

Pôle emploi de MÂCON

1000 avenue M^{al} de Lattre de Tassigny
71000 MÂCON
entreprise.brg0037@pole-emploi.net
03.85.21.93.37



DREETS¹ Bourgogne - Franche-Comté



bourgogne-franche-comte.dreest.gouv.fr « Actualités »

Les salaires des 2 conventions collectives sont disponibles :
celle pour les départements 21, 58, 89 et celle pour le département 71.

¹ Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités



CAVB **Confédération des Appellations et des Vignerons de Bourgogne**

cavb.fr
guide-viticulteur.com

Interlocuteurs privilégiés :

Mélanie GRANDGUILLAUME
m.grandguillaume@cavb.fr
03.80.25.00.24 ou 07.86.11.81.63

Standard : cavb@cavb.fr / 03.80.25.00.25

FDSEA

FDSEA Côte d'Or (21)

fdsea21.fr

Interlocuteurs privilégiés :

sje@fdsea21.fr
à l'attention de Mme Christine DAUTIN
Cote-dor@anefa.org
à l'attention de Mme Jennifer ASDRUBAL
03.80.68.67.68

FDSEA Saône-et-Loire (71)

fdsea71.fr

Interlocuteur privilégié :

Service emploi et paie
service.emploi@fdsea71.fr
03.85.29.56.50

FDSEA Yonne (89)

Interlocuteurs privilégiés :

Mme Laetitia CLERC, Juriste droit social
Mme France LAHUTTE, Animatrice emploi
fdsea.yonne@fdsea89.fr
03.86.49.48.10



Les interlocuteurs privilégiés de la MSA

○ Service entreprises

09.69.36.20.60 (prix d'un appel local)*

* Lundi, mardi, mercredi et vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30

Jeudi de 10h00 à 12h30 et de 13h30 à 16h30

Pour toute demande d'information concernant les Vendanges 2021 :

dsn.blf@bourgogne.msa.fr

bourgogne.msa.fr rubrique « Employeur »

○ Santé Sécurité au Travail

Côte d'Or et Yonne : 03 80 63 23 13

Nièvre et Saône-et-Loire : 03 85 39 51 89

BourgogneBlfSst.blf@bourgogne.msa.fr

○ Proximité Conseil en protection sociale

Côte d'Or

DULLIER-CREUILLENET Edith - 06 21 58 08 43 - dullier-creuillenet.edith@bourgogne.msa.fr

Nièvre

BIDAUT Marie-Elisabeth - 06 21 69 50 02 - bidaut.marie-elisabeth@bourgogne.msa.fr

COLODIEGE Chantal - 06 03 43 63 67 - colodiege.chantal@bourgogne.msa.fr

Saône-et-Loire

GAILLARD Éric - 06 70 79 58 26 - gaillard.eric@bourgogne.msa.fr

VIOLAY Murielle - 06 21 11 69 34 - violay.murielle@bourgogne.msa.fr

Yonne

RAFETIN Claudine - 06 16 46 37 49 - rafetin.claudine@bourgogne.msa.fr

DEJUST-YVON Patricia - 06 10 13 08 44 - yvon.patricia@bourgogne.msa.fr



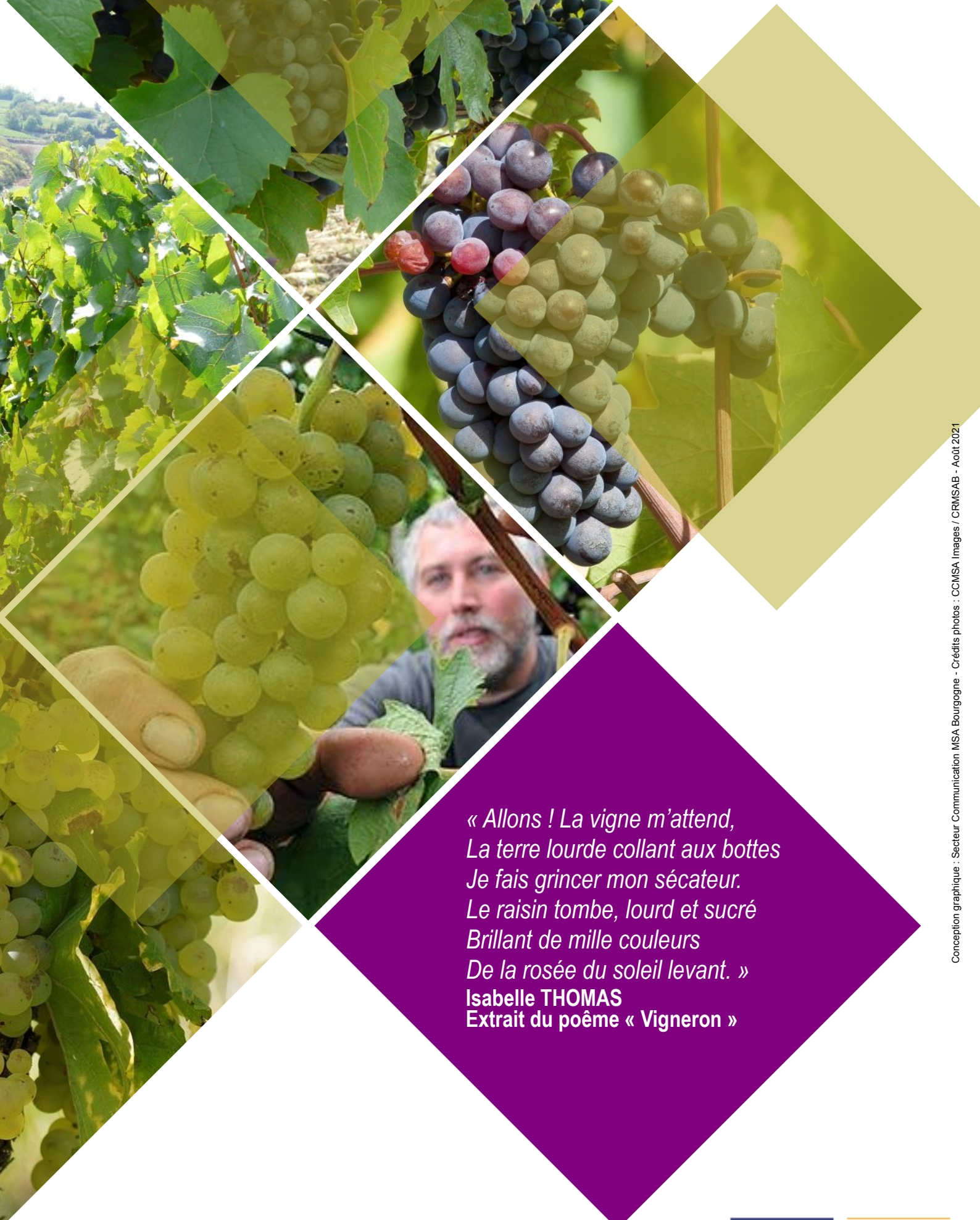
Contact presse

MSA Bourgogne

Secteur Communication

Anne-Marie GUY

Tél. : 03 85 39 52 02



*« Allons ! La vigne m'attend,
La terre lourde collant aux bottes
Je fais grincer mon sécateur.
Le raisin tombe, lourd et sucré
Brillant de mille couleurs
De la rosée du soleil levant. »*
Isabelle THOMAS
Extrait du poème « Vigneron »

Caisse Régionale MSA de Bourgogne
14 rue Félix Trutat
21046 DIJON Cedex

bourgogne.msa.fr



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore