

GUIDE RÉGLEMENTAIRE
VENDANGES 2023

SOMMAIRE

Préambule	Points importants à retenir sur le contrat vendanges	03
Thème 1	Contrôle des conditions d'emploi et de travail des vendangeurs	04
Thème 2	TESA simplifié : les consignes	06
Thème 3	L'embauche des mineurs	09
Thème 4	Embauche d'un saisonnier étranger	11
Thème 5	Vendanges, bénévolat, aide et oenotourisme	15
Thème 6	Le prêt de main d'oeuvre	18
Thème 7	Le recours à un auto-entrepreneur	19
Thème 8	Le recours à une entreprise temporaire de travail	19
Thème 9	La prestation de service nationale	20
Thème 10	La prestation de service internationale	22
Thème 11	Rémunération vendanges 2023	28
Thème 12	Travail de nuit	31
Thème 13	Cotisations sociales vendanges 2023	33
Thème 14	Dérogation au temps de travail	35
Thème 15	Dérogation aux conditions d'hébergement	39
Thème 16	Accident du travail	40
Thème 17	Versement santé - saisonnier	41
Thème 18	Santé et sécurité au travail - engins agricoles	43
Thème 19	Visite d'information et de prévention	44
Thème 20	Recrutement et RSA	44
Annexe	Déclaration d'hébergement collectif	46

PRÉAMBULE

Vous trouverez dans ce guide, l'ensemble des informations règlementaires liées aux vendanges 2023. Ces informations sont applicables sous réserve de modifications ultérieures. Dans ce cas, une actualisation vous sera communiquée sur le [site de la CAVB](#).

Ce guide a vocation à répondre à l'ensemble de vos interrogations néanmoins nous restons à votre entière disposition pour toutes questions supplémentaires.

Personnes susceptibles de bénéficier d'un contrat vendanges :

Rappel : le contrat vendanges doit servir à recruter un salarié pour les travaux préparatifs des vendanges, la réalisation des vendanges (coupeur/cueilleur), les postes de pressureurs et cuisiniers sont exclus et pour les travaux de rangements inhérents à la vendange.

Le contrat vendanges peut être utilisé pour embaucher :

- Une personne au chômage ou sans emploi,
- Une personne au chômage partiel, sous réserve pour le salarié d'informer son employeur initial,
- Tout salarié, même fonctionnaire ou un agent public, et en congés payés, sous réserve d'avoir l'accord de leur employeur sur la date et la durée, par une attestation sur l'honneur.
- Une personne mineure dans les conditions prévues par la loi ([cf : Thème 3 – l'embauche des mineurs](#))
- Un travailleur de nationalité étrangère à condition qu'il soit titulaire d'un titre ou document l'autorisant à travailler en France.

Durée du contrat :

La durée du contrat vendanges est limitée à 1 mois. Il doit impérativement préciser pour quelle durée il est conclu. A défaut, il est réputé être établi pour une durée qui court jusqu'à la fin des vendanges.

Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs.

Un même salarié peut conclure, avec le même employeur ou des employeurs différents, plusieurs contrat vendanges successifs sans que le cumul des contrats n'excède, au total, deux mois sur une période de douze mois.

Bien déclarer ses vendangeurs !

Il est important de bien effectuer vos déclarations d'embauche. En cas de non-déclaration, d'oublis ou d'erreurs, les risques encourus peuvent être importants, allant même jusqu'à engager votre responsabilité.

CONTRÔLE DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES VENDANGEURS

1

À nouveau, cette année, l'attention des responsables d'exploitations viticoles est appelée sur le fait que le respect des règles et notamment celles d'hébergement et de prestation de service internationale pourront être contrôlées.

Plutôt que d'embaucher des salariés par le biais d'un contrat vendanges, certains peuvent être tentés de recourir à d'autres formes d'emploi de main d'œuvre. Il convient d'être particulièrement prudent quant aux conditions d'emploi pour ce type de contrats. Le risque pour le viticulteur pourrait être d'être poursuivi pour un délit de travail dissimulé.

1) Obligations administratives

- L'embauche des salariés doit être déclarée auprès de la Mutualité Sociale Agricole, préalablement à l'exécution du travail (c'est-à-dire avant tout commencement du travail dans les vignes et non pas dans la journée ou le lendemain ou autres...);
- Le salaire ne peut être inférieur au minimum conventionnel, ([cf : thème 11 – Rémunération vendanges 2023](#))
- Les horaires journaliers de travail des salariés doivent être comptabilisés ;
- L'emploi des jeunes de moins de 16 ans ne sera possible que pour la période des vendanges se déroulant pendant les vacances scolaires. Des règles spécifiques sont applicables pour les salariés âgés de moins de 18 ans (durée du travail et repos). ([cf : thème 3 - l'embauche des mineurs](#)).

2) Obligations en matière de santé et sécurité au travail/vigilance canicule

- Fournir de l'eau potable en quantité suffisante.
- Prévenir les risques d'hyperthermie ou de coup de soleil en fonction de la météo.
- En cas de fortes chaleurs
 - Adapter les horaires de travail
 - Mise à disposition des travailleurs d'eau fraîche et inciter à boire plus fréquemment
 - Organiser des pauses supplémentaires ou plus longues aux heures les plus chaudes
 - Mise à disposition des travailleurs de moyens utiles de protection (chapeaux, crème...)
 - Informer les travailleurs des risques, des moyens de préventions et des symptômes du coup de chaleur (hyperthermie, maux de tête, respiration rapide, nausées, confusion...), malaise, crampe musculaire.
 - Mettre en place une procédure de prise en charge : alerter les secours, amener la personne à l'ombre, rafraichir son corps pour faire descendre sa température corporelle, lui donner à boire de l'eau fraîche.

- Il est interdit d'utiliser, pour transporter des salariés, des moyens inappropriés à cet usage (remorques ou autres attelages non équipés à cette fin). Il faut respecter le code de la route.
- En fonction de l'évaluation des risques : fournir aux salariés les équipements de protection individuelle nécessaires et du matériel adapté à la tâche et spécificités concrètes.

Vous pouvez consulter le guide de prévention des risques liés aux vagues de chaleur élaboré par le Ministère du travail en partenariat avec l'INRS et la MSA sur le site de la CAVB [en cliquant ici](#).

- Si l'hébergement est assuré il doit être conforme aux dispositions des articles R.716-6 à 716-25 du code rural.

Attention !
Une déclaration d'hébergement collectif doit être adressée à l'inspection du travail ! Vous la trouverez en annexe.
L'hébergement sous tente des vendangeurs n'est toujours pas autorisé

3) Contrôles

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

- Mutualité Sociale Agricole *
- Inspection du Travail Agricole *
- Gendarmerie 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 Agricole :

- UT Côte d'Or : 21 Boulevard Voltaire 21071 DIJON – 03.80.45.75.00

UC 1 : ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr / UC 2 : ddets-uc2@cote-dor.gouv.fr

- UT Saône et Loire : 173 Boulevard Henri Dunant 71031 MACON Cedex – 03.85.32.72.00
ddets-uc2@saone-et-loire.gouv.fr
- UT Yonne : 1 rue Preuilly 89010 AUXERRE – 03.45.42.18.74/03.45.42.18.77/03.45.42.18.85 ddetspp-uc1@yonne.gouv.fr

TESA SIMPLIFIÉE

2

Le TESA simplifié ne peut être utilisé que pour les embauches en CDD n'excédant pas 3 mois.

Lors de la saisie des données d'Etat civil, ne pas utiliser de signes particuliers (tréma, accent, apostrophe etc.). Si vous changez 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 : effectuez vos déclarations sous chaque établissement dans les départements concernés.

IMPORTANT : Afin de bénéficier de l'exonération Travailleur Occasionnel (TODE), il est impératif de cocher sur le TESA la case correspondante « demande d'exonération Travailleur Occasionnel » !

Ce dispositif est prolongé pour 3 ans (1er janvier 2023 au 31 décembre 2025).

Rappel des seuils d'exonérations :

- **Exonération totale** pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1,20 SMIC mensuel ;
- **Exonération dégressive** pour des rémunérations comprises entre 1,20 et 1,6 SMIC mensuel ;
- **Exonération nulle** pour des rémunérations mensuelles égales ou supérieures à 1,6 SMIC mensuel.

1) Consignes de saisies lors de l'embauche

Idéalement, préparer quelques jours auparavant vos déclarations d'embauche 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 de l'activité :

Cliquer dans la liste déroulante l'activité correspondante à votre entreprise. Elle débute par votre département (21, 71 et 89) puis sélectionner « viticulture contrat vendanges ». Le choix est très important car les taux applicables sont différents selon les départements.

Données d'Etat civil :

À partir de pièces justifiant l'identité (carte d'identité, passeport...) compléter le nom, prénom, date et lieu de naissance. Si vous avez déjà employé certains salariés, vous pouvez vous reporter aux bordereaux de cotisations pour relever les données de l'Etat civil.

Données du contrat :

- Cocher obligatoirement la case travailleur occasionnel (sauf pour les cuisiniers et les cavistes);
- Cocher la case « date de fin imprécise » ;
- Renseigner obligatoirement une durée minimale de CDD. Cette durée ne doit pas être trop importante (1 ou 2 jours). Si la durée minimale indiquée n'est pas dépassée, il est impossible d'établir le bulletin de salaire.

Salarié non présent :

Si un salarié ne s'est pas présenté et que vous avez déjà transmis le volet DPAE, il ne faut pas établir un bulletin de salaire à 0 mais régulariser sa situation en cochant « DPAE 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, vous pouvez annuler l'embauche en indiquant « erreur de saisie ». Au préalable, il faut contacter la plateforme de service CIC Extranaut au 09.69.36.37.04 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 tenez pas compte du message « DPE hors délai »).

2) Délai d'envoi des bulletins de salaires

Les employeurs sont tenus d'adresser à la MSA les bulletins de salaires des vendangeurs dès la fin des travaux ou **au plus tard le 30 octobre 2023**. Tous les bulletins de salaires WEB doivent être envoyés. Si votre salarié ne s'est pas présenté, il faut indiquer « DPE sans embauche »

3) Consignes de saisies lors de l'élaboration du bulletin de salaire

Etablir un bulletin de salaire par mois civil et le transmettre immédiatement à la MSA.

Rencontrant de plus en plus de difficultés lors de l'intégration des bulletins de salaires, la MSA préconise d'établir 2 bulletins de salaires, afin d'éviter tout soucis au moment de la facturation ainsi qu'un double enregistrement du net fiscal pour le salarié au niveau de la déclaration d'impôts pré-remplie et de ne pas bénéficier de l'exonération TO sur la période complète. Cela reste un conseil et non une obligation.

TESA SIMPLIFIÉE

2

La MSA ne peut intervenir qu'après facturation et sur réclamation écrite de votre part. Vous devez indiquer si l'ICCP (indemnité compensatrice de congés payés) 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 la case « fin de CDD » est cochée.

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° envoyé le

Concernant le salarié né(e) le

Le SMIC horaire brut est de

Période

Période de paie : du [] au : * []

Nombre de jours travaillés : * [] jours Absence non payée : [] jours

Contrat : * ☐ En cours ☒ Fin de CDD ☐ Rupture à l'initiative de l'employeur ☐ Rupture à l'initiative du salarié

Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai : ☐ Oui ☐ Non

Versement de l'ICP (Indemnité Congés Payés) : * ☐ Par bulletin de salaire ☒ 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 : ☐ Oui ☐ Non

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

Nombre d'heures déclarées (sans les heures supplémentaires) x 11.52€

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 : 03.85.39.51.75 ;

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)

L'EMBAUCHE DES MINEURS

3

p. 9

Age mineur		De 14 ans révolu à 16 ans	A partir de 16 ans révolu
Employabilité		Pour des <u>travaux légers</u> : non-susceptibles de porter préjudice à sa santé et sa sécurité. <u>Vacances de minimum 14 jours</u> sous condition que le mineur bénéficie d'un repos continue au moins égal à la moitié des vacances.	Aucune limitation hormis aux travaux listé aux articles D.4153-15 à D.4153-37 du code du travail.
Formalités	Particulières	<u>Autorisation parentale</u> (sauf mineur émancipé) au minimum 15 jours avant le début du contrat puisqu'elle doit accompagner la déclaration à l'inspecteur du travail. <u>Demande d'autorisation à l'inspection du travail</u> 15 jours avant l'embauche (durée du contrat, horaire, rémunération, nature et conditions de travail, accord du représentant légal). L'inspection a 8 jours pour s'opposer, passé ce délai l'autorisation est réputée acquise. <u>Visite d'information et de prévention</u> : visite médicale réalisée par un professionnel de la santé de la MSA.	<u>Autorisation parentale</u> pour le jour de début du contrat (sauf mineur émancipé) <u>Visite d'information et de prévention</u> : visite médicale réalisée par un professionnel de la santé de la MSA.
	Classiques	DPAE à la MSA, établir un CDD, inscription sur le registre unique du personnel.	
Période de travail		Vacances scolaires d'au moins 14 jours	<u>Mineur scolarisé</u> : respect des heures d'école par l'employeur <u>Mineur déscolarisé</u> : toutes dates
Durée du travail		<u>14-15 ans</u> : 7h/jours – 32h/semaine max. <u>15 ans révolu-16 ans</u> : 7h/jours – 35h/semaine max.	8h/jours – 35h/semaine max.
Pauses		30 min. de pause obligatoire au-delà de 4h30 de travail	
Repos quotidien		14h consécutives minimum	12h consécutives minimum
Repos hebdomadaire		2 jours consécutifs dont l'un obligatoirement le dimanche (samedi-dimanche ou dimanche-lundi)	
Travail de nuit		Interdit entre 20h-6h	Interdit entre 22h-6h
Travail jours fériés		Interdiction	
Rémunération		<u>14 ans révolu – 17 ans</u> : minimum 80% du salaire versé aux salariés de même catégorie <u>17 ans révolu – 18 ans</u> : minimum 90% du salaire versé aux salariés de même catégorie	
VENDANGES	Travaux	Uniquement les <u>travaux de coupeurs</u> et à leur rythme	Tous travaux sauf <u>manipulation d'agents chimiques, conduite et entretien des tracteurs</u> (dérogation possible)
	Salaires	- Salaire respectant le minimum des rémunérations mentionné ci-dessus - Pas d'abattement sur les salaires conventionnels - Autorisation du représentant légal du mineur pour qu'il reçoive directement son salaire	
SANCTIONS		Toute infraction liée au respect de ces conditions : contravention par salarié concerné de 1500 à 7500€.	

L'EMBAUCHE DES MINEURS

3

Adresses des inspections du travail pour l'envoi des demandes d'autorisation :

Pour le département de la Côte d'Or :

Adresse : DDETS- unité départementale de la Côte d'or ; Unité de Contrôle

21 boulevard Voltaire ; BP 81110 ; 21 011 DIJON CEDEX

Téléphone : 03 80 45 75 30

Courriel : ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr

Pour le département de la Saône et Loire :

Adresse : DDETS - unité départementale de la Saône et Loire ; Unité de Contrôle

173 boulevard Henri Dunant ; CS 10 331 ; 71031 MACON CEDEX

Téléphone : 03 85 32 72 00

Courriel : ddets-direction@saone-et-loire.gouv.fr

Pour le département de l'Yonne :

Adresse : DDETS - unité départementale de l'Yonne ; Unité de Contrôle

1 rue de Preuilly ; 89000 AUXERRE

Téléphone : 03 45 42 19 00

Courriel : ddetspp-uc1@yonne.gouv.fr

Des modèles de déclarations préalables d'emploi pour un jeune de moins de 16 ans et d'autorisations parentales sont disponibles sur le site de la CAVB :

- Pour la Côte d'Or, en [cliquant ici](#) et [ici](#)
- Pour la Saône-et-Loire, [en cliquant ici](#)
- Pour l'Yonne, [en cliquant ici](#) et [ici](#)

ATTENTION ! Lors de la DPAE, il faut obligatoirement un document d'identité en cours de validité (carte d'identité, passeport, titre de séjour étranger...) + une pièce d'état civil (copie d'acte de naissance, extrait d'acte de naissance, pièce d'état civil établie par un consulat).

L'embauche d'un salarié étranger peut nécessiter la réalisation de certaines formalités. Les formalités à effectuer, et les documents nécessaires à l'embauche, vont dépendre du pays de provenance du salarié étranger.

1. Embauches ne nécessitant pas de formalité particulière :

Les ressortissants de l'Union Européenne, ceux de l'Espace Economique Européen et de certains pays en vertu d'accord bilatéraux spéciaux n'ont pas besoin de produire un titre de travail. Il s'agit des ressortissants des pays suivants :

- L'Union Européenne (UE) comprend les pays suivants : 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, Slovaquie, Slovénie, Suède.
- Espace économique européen (EEE) : Islande, Lichtenstein, Norvège
- Accords bilatéraux : Suisse, Andorre, Monaco, San Marin

2. Embauches nécessitant la réalisation de formalités supplémentaires + la production de documents obligatoires :

Le travailleur étranger extracommunautaire doit impérativement être en possession d'un titre de travail pour pouvoir effectuer les vendanges.

Vous pouvez être confronté à plusieurs situations :

a) Cas d'un ressortissant étranger résidant en France et possédant une autorisation de travail :

Un ressortissant étranger (extracommunautaire) résidant en France est en possession d'un titre de séjour. Certains titres de séjour valent autorisation de travail. Ainsi, lorsqu'un ressortissant étranger est en possession d'un titre de séjour valant autorisation de travail, vos obligations de vérification sont allégées. Il s'agit des titres de séjour suivants :

- La carte de résident (valable 10 ans) délivrée en France.
- L'autorisation provisoire de travail (APT).
- Le certificat de résidence (Algériens).

L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

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".
- Le récépissé préfectoral de demande de renouvellement du titre de séjour qui mentionne "autorise son titulaire à travailler".
- L'autorisation provisoire de séjour portant la mention "étudiant" (964 heures de travail par an).
- Le visa « vacances travail » pour les jeunes de 18 à 30 ans (35 ans pour le Canada) ressortissants de pays ayant conclu un accord bilatéral avec la France : Argentine, Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée du Sud, Hong Kong, Taïwan, Mexique, Japon, Nouvelle Zélande, Russie et Uruguay. Attention : par exception, les ressortissants russes doivent également avoir une autorisation de travail.

Lorsque le ressortissant étranger est en possession de l'un de ces titres de séjour, vous pouvez procéder à son embauche. **Vous aurez toutefois l'obligation de vérifier l'existence et la validité de ce titre auprès de la Préfecture, au moins 2 jours avant son embauche.** À défaut de réponse de la Préfecture dans ce délai, votre demande de vérification sera considérée comme effectuée et acceptée.

b) Cas d'un ressortissant étranger ne possédant pas d'autorisation de travail :

Les titres de séjour autres que ceux cités précédemment ne valent pas autorisation de travail ! Si vous souhaitez embaucher un ressortissant étranger, ne possédant pas d'autorisation de travail, vous devrez demander une autorisation provisoire de travail (APT).

Cette autorisation est impérativement nécessaire pour :

- Tout salarié étranger (hors UE, EEE et Suisse), résidant en France, mais ne disposant pas d'un titre de séjour l'autorisant à travailler,
- Les étudiants algériens,
- Les personnes possédant un visa "vacances travail",
- Les étudiants souhaitant travailler au-delà de la durée autorisée dans le cadre de ses études,
- Les ressortissants étrangers ne résidant pas en France.

Vous devez obtenir cette autorisation avant le 1er jour de travail.

Pour obtenir cette autorisation, vous devez suivre la procédure suivante.

- Publier votre offre d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant 3 semaines (effectuer des recherches pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail en France), accompagnée d'un dossier de demande d'introduction
- Si l'offre est infructueuse, transmission du dossier à l'administration. La demande d'autorisation se fait obligatoirement en ligne sur la plateforme : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

La demande d'autorisation doit comporter le CERFA n°15186*03 (à retrouver sur le site de la CAVB [en cliquant ici](#)), une copie de la carte de séjour ou du passeport du candidat étranger, le cas échéant une copie de la carte étudiante et une copie du contrat de travail ou une promesse d'embauche.

En cas de difficulté, les employeurs pourront bénéficier de l'appui du Centre de contacts Citoyens (CCC) joignable au 0 806 001 620 ou via le formulaire de contact du portail.

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

3. Cas particulier : l'embauche d'étudiants extracommunautaires :

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. Une déclaration doit être effectuée à la Préfecture qui a délivré le titre de séjour, mentionnant notamment la nature de l'emploi, la durée du contrat et le nombre d'heures de travail annuel.

Cas particuliers :

Etudiants algériens poursuivant leurs études en France : Outre le titre de séjour « étudiant », ces étudiants ont impérativement besoin d'une autorisation provisoire de travail (APT).

Etudiants 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.

L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

4

4. Les autres formalités :a. 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 extra-communautaire embauché pour venir effectuer les vendanges. Cette taxe n'est toutefois pas due pour les étrangers déjà titulaires d'un titre de travail (Etudiant, résident...).

Plus d'information sur le site de la DREETS : <https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/>

b. Le formulaire U1

Pour les salariés étrangers provenant d'un Etat membre de l'Union Européenne, le formulaire U1 leur permet de faire valoir leurs droits aux prestations chômage dans un pays différent de celui dans lequel ils ont travaillé. Les salariés ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne pourront donc faire reconnaître, dans leur pays, les périodes de travail effectuées dans le cadre des vendanges en France et ainsi bénéficier de prestations chômage.

La réception et l'instruction des formulaires U1 sont effectuées par les services de Pôle emploi.

Tout salarié concerné devra donc adresser sa demande de délivrance du formulaire U1 à Pôle Emploi :

Pôle emploi services
Service mobilité internationale
TSA 10107
92891 NANTERRE CEDEX 9
europe.exchange@pole-emploi.fr

Pour effectuer cette demande, le salarié devra remplir le formulaire de demande personnel de formulaire U1 disponible en [cliquant ici](#). Si un salarié étranger vous le demande, veuillez-le lui transmettre. Une fois le formulaire de demande complété, il devra être envoyé à l'adresse ci-dessus.

Rappel points de vigilance :

- Une carte de résident délivrée dans un pays de l'UE autre que la France (ex : Italie, Espagne, etc.) à un ressortissant de pays tiers (ex : Maroc, Serbie, etc.) ne vaut pas titre de travail en France.
- Un titre de séjour n'est pas forcément un titre de travail (il faut bien que soit 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.
- Dans les TESA, vous devez indiquer le numéro du titre de séjour (ou date et lieu de visa) sur la case appropriée en haut à droite.

1) Le bénévolat : 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 ou aider l'exploitant ou son subordonné en cas d'accident survenu au tracteur. Il s'agit donc de ce qu'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 de 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 s'assurer que sa responsabilité civile couvre bien les aides bénévoles et occasionnelles.

Le véritable bénévolat n'est par ailleurs admis que pour 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 jurisprudence exclut donc le recours à des bénévoles dans les structures économiques à vocation lucrative qu'elles soient individuelles ou sous forme de sociétés (EARL, SCEA, SCEV...).

L'emploi de bénévoles n'est de fait pas possible pour les vendanges (cela concerne aussi par exemple les clients ou woofers...)

ATTENTION :

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 L. 8224-1 du code du travail).

VENDANGES, BÉNÉVOLAT, AIDE, OENOTOURISME

5

2) L'entraide familiale

En dehors des coups de mains 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 (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. Cela vise :

- 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.

3) L'entraide entre agriculteurs

L'entraide entre agriculteurs peut être plus régulière qu'un coup de main occasionnel. 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.

Article 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 Wwoofing

Le Wwoofing « World-Wide Opportunities on Organic Farms » concerne à la base un réseau de fermes travaillant en agriculture biologique et dans lesquelles des bénévoles viennent s'impliquer pour découvrir, au plus près du terrain, les modes de vie et de travail agricoles, en participant délibérément à des récoltes. Les hôtes fournissent alors gîte et couvert. Il convient d'être très vigilant concernant ce mode de fonctionnement qui pourrait s'apparenter à du faux-bénévolat et qui est peu compatible avec la réglementation française (voir 1) bénévolat).

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

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

5) Vendanges touristiques

Les vendanges touristiques consistent en une prestation touristique, incluant une immersion dans le travail du vigneron par une initiation à la récolte des raisins.

Attention un cadre juridique et des conditions sont à respecter pour les vendanges touristiques :

Lorsqu'il vendange sur la parcelle d'un domaine viticole, le touriste effectue une prestation conditionnée afin qu'elle ne soit pas assimilée à du travail dissimulé :

- Elle s'intègre au sein d'une offre touristique commerciale payante.
- Elle est effectuée dans le contexte de l'œnotourisme (une formule de tourisme axée sur la découverte des vignobles et de leurs productions et dont les conditions d'intervention sont définies précisément).
- Elle est effectuée par le touriste de façon ponctuelle et limitée dans le temps.
- Elle est effectuée par le touriste sur une superficie réduite du vignoble et bien délimitée.
- Elle n'est d'aucune utilité pour le fonctionnement de l'entreprise et la réalisation des vendanges, elle ne présente aucune finalité de rendement ni de productivité.
- Elle est effectuée en l'absence de lien de subordination à l'égard du vigneron.
- Elle est effectuée par un non-professionnel ne maîtrisant pas les connaissances ou le savoir-faire d'un salarié.

LE PRÊT DE MAIN D'OEUVRE

6

Également 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. L'entreprise prêteuse facture, pendant la 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 pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Il doit signer un avenant au contrat de travail qui indique obligatoirement :

- les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice,
- les horaires et le lieu d'exécution du travail,
- les caractéristiques particulières du poste de travail.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

Convention de mise à disposition entre les deux 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 y 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.

RECOURS À UN AUTO-ENTREPRENEUR

7

Suivre une équipe de vendangeurs, travailler en fonction de leurs horaires et être sous la responsabilité hiérarchique de l'exploitant, excluent toute possibilité d'auto-entrepreneuriat, d'autant plus que le statut d'auto-entrepreneur n'existe pas pour le régime agricole.

RECOURS À UNE ENTREPRISE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

8

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 entreprises 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.

PRESTATION DE SERVICE NATIONALE (PSN)

9

1) Nature du contrat

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

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

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

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

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

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

2) Les obligations à respecter :

L'entreprise qui a recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un montant supérieur à 5 000 € HT doit réaliser un certain nombre de vérifications préalables à son intervention. L'entreprise doit s'assurer, lors de la conclusion du contrat et jusqu'à la fin de son exécution, que celle avec laquelle elle contracte a procédé ou procède à son immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers, à la déclaration préalable à l'embauche des salariés, à la délivrance du bulletin de paye et à la déclaration conforme du nombre d'heures travaillées, aux déclarations sociales et fiscales.

Vous devez donc demander au prestataire de vous fournir, au moment de la signature du contrat, les documents suivants :

- Le document certifiant son inscription au registre du commerce et des sociétés ou à un autre registre professionnel ;
- Les attestations de déclaration et de paiement des cotisations sociales auprès de la MSA ;
- Un document attestant de la régularité de son intervention ;
- Une attestation sur l'honneur que les salariés seront employés régulièrement avec les copies des déclarations préalables à l'embauche (DPAE)

3) Attestation de vigilance

Dans, tous les cas, pour vérifier que son cocontractant s'acquitte du paiement des cotisations et contributions sociales pour tous les salariés, le donneur d'ordre doit obtenir du prestataire extérieur une attestation « de vigilance » sécurisée. L'attestation, qui peut être obtenue auprès de la MSA, mentionne, au titre du dernier mois ou trimestre pour lequel les cotisations ont été versées :

L'identification de l'entreprise ;

- Le nombre de salariés déclarés ; et pour les salariés étrangers employés, qu'ils bénéficient bien d'une autorisation de travail (demander une copie du RUP du prestataire de service).
- Le total des rémunérations déclarées.

Cette obligation de vigilance est à renouveler tous les 6 mois. Son authenticité peut être vérifiée par voie dématérialisée, au moyen d'un code sécurité obligatoirement mentionné sur l'attestation.

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

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

Si l'attestation n'est pas remise ou n'est pas valide, le donneur d'ordre met en demeure son prestataire de lui remettre l'attestation de vigilance ou une attestation valide. Il peut, le cas échéant, chercher à rompre le contrat conclu avec le prestataire. Si le donneur d'ordre poursuit, malgré tout, la relation contractuelle, il pourra être tenu solidairement au paiement des cotisations et pénalités et majorations dues par le prestataire.

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

10

Vous pouvez vous référer au guide Prestation Service International réalisé avec le service de la DREETS BFC disponible [ICI](#).

1) Le cadre légal du détachement de travailleurs étrangers en France

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 service.

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.

Situation juridique et conditions d'emploi du salarié détaché

Il doit exister, entre le salarié détaché et son employeur, un contrat de travail préalable à la période de détachement. Cette relation de travail doit subsister durant la période de détachement.

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 et de sécurité, l'hébergement...

Ainsi le salarié détaché touchera 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, l'hébergement etc.

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.

3) 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 service) doit vérifier que 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 téléservice 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.

Obligation 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 téléservice SIPSI du ministère chargé du travail. Cet accusé de réception sera accompagné de la copie de la déclaration de détachement.

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

10

- À 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, l'identité des salariés détachés, les lieux successifs où doit s'exercer sa mission...

SANCTION : À défaut, le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative de 4 000 euros maximum par salarié (8 000 euros en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans la limite de 500 000 euros et une suspension temporaire de la PSI peut être prononcée par la 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 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.

L'obligation 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 de régulariser, sans délai, la situation.
 - > **SANCTIONS** : À 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** : À 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.

Remarques : Une suspension temporaire de la PSI, pour une durée d'un mois maximum, peut être prononcée par la DREETS 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 DREETS, en cas d'absence de régularisation du manquement avant le début de la prestation.

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 (3 428 € par travailleur concerné en 2022).

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

10

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 suivi de la production, dans un délai de 2 mois à compter du contrôle, du formulaire délivré à la suite de cette demande.

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 48h, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est réalisée sur papier libre et comporte obligatoirement les informations suivantes :

- Le nom ou la raison sociale, ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le salarié ainsi que les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes ;
- Les noms, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle, nationalité et qualification professionnelle de la victime ;
- Les date, heure, lieu et circonstances détaillées de l'accident, la nature et le siège des lésions ainsi que, le cas échéant, la durée de l'arrêt de travail ;
- L'identité et les coordonnées des témoins le cas échéant ;
- Le nom ou la raison sociale du donneur d'ordre, ses adresses postales et électronique, ses coordonnées téléphoniques ainsi que, le cas échéant, le numéro d'identification SIRET de l'établissement.

Elle est sans lien avec la déclaration qui doit être effectuée au titre de la sécurité sociale par l'employeur du salarié.

SANCTIONS : À défaut, le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative de 4 000 euros maximum par salarié (8 000 euros en cas de récidive dans un délai d'un an) dans la limite de 500 000 euros.



Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, pour tout contrat égal ou supérieur à 5 000 euros HT, votre sous-traitant étranger doit vous transmettre 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 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 le numéro du titre valant autorisation de travail.

RÉMUNÉRATION VENDANGES 2023

11

1) Barèmes des salaires

Depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, le 1er avril 2021, l'esprit de la classification professionnelle ne permet plus de cibler des postes de référence.

Par conséquent, aucun accord relatif aux salaires des vendangeurs ne sera conclu. Il n'existe plus de taux horaire brut spécifiques aux coupeurs/trieurs et aux porteurs. Leur rémunération minimale dépendra du palier de classification déterminé au sein de chaque exploitation.

Vous devrez procéder à la classification professionnelle des postes « coupeur / trieur » et « porteur » afin de leur attribuer un coefficient d'emploi, un palier de classification et un taux horaire de rémunération.

Vous pouvez retrouver toutes les informations relatives à la classification professionnelle ainsi que le barème de salaire conventionnel correspondant dans le guide social 2023 disponible [ICI](#).

Le barème de salaire applicable actuellement est le suivant :

Palier	Coefficient d'emploi	Taux horaire brut (en €) au 1er mai 2023	Taux horaire brut (en €) Avenant n°7 du 25 mai 2023
1	De 9 à 11	11,52	11,52
2	De 12 à 16	11,52	11,61
3	De 17 à 24	11,53	11,78
4	De 25 à 35	11,77	12,03
5	De 36 à 51	12,29	12,56
6	De 52 à 73	12,87	13,15
7	De 74 à 104	13,62	13,92
8	De 105 à 143	14,56	14,88
9	De 144 à 196	15,76	16,11
10	De 197 à 270	17,46	17,84
11	De 271 à 399	19,86	20,30
12	400	22,70	23,20

Pour information, suite à la revalorisation du SMIC le 1er mai dernier, les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis afin de signer un avenant n° 7 à la CCN le 25 mai 2023. La nouvelle grille issue de cet avenant sera obligatoirement applicable au 1er jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension (à paraître). Toutefois, vous pouvez d'ores et déjà faire application de cette nouvelle grille.

2) Heures supplémentaires

Nombre d'heures supplémentaires	Majorations
De la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure de travail/semaine	Majoration de 25% (soit heure payée à 125%, soit repos compensateur d'1 heure et 15 minutes par heure supplémentaire effectuée)
De la 40 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure de travail/semaine	Majoration de 25% (heure payée à 125%)
Dès la 44 ^{ème} heure de travail/semaine	Majoration de 50% (heure payée à 150%)

3) Travail un jour férié

Saône-et-Loire : le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50%.

Côte d'Or et Yonne :

- Lorsque les heures de travail, les jours fériés, font partie de l'activité normale de l'entreprise : majoration de 25%.
- Lorsqu'un jour férié est exceptionnellement travaillé, les heures de travail sont majorées de 50%.

Cela s'applique à tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat.

4) Travail le dimanche

Toutes les heures de travail effectuées par les salariés totalisant plus d'un mois d'ancienneté, sont payées au tarif normal majoré de 50%.

RÉMUNÉRATION VENDANGES 2023

11

5) Avantages en nature : frais nourriture et logementSaône-et-Loire :

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160% du SMIC, soit, pour 2023, une valeur de l'avantage en nature fixée à 18,43€, répartie comme suit :

18,43 € par jour, répartis comme suit :			
Nourriture	Petit-déjeuner (17%) = 3,13 €	Déjeuner (46%) = 8,48€	Dîner (22%) = 4,05€
Logement	(15%) = 3,32€		

Côte d'Or et Yonne:

La valeur de la nourriture et du logement fourni par l'employeur est évaluée par la multiplication du « Minimum Garanti » (MG) dont le montant est fixé à 4,10 euros en 2023.

Nourriture		16,40 € par jour		
		Petit-déjeuner (0,8 x minimum garanti) = 3,28€	Déjeuner (1,6 x minimum garanti) = 6,56€	Dîner (1,6 x minimum garanti) = 6,56€
Logements non meublés	4ème catégorie	1 pièce habitable	15 x minimum garanti	61.50€
	3ème catégorie	F1 (1 pièce + cuisine)	20 x minimum garanti	82,00€
	2ème catégorie	F2 (2 pièces + cuisine)	30 x minimum garanti	123,00€
	1ère catégorie	F3 et plus (3 pièces et plus + cuisine)	40 x minimum garanti	164,00€
Chambres meublées	Assimilation 4ème catégorie	Chambres ordinaires	15 x minimum garanti	61,50€
Dortoirs	2ème catégorie	Dortoirs ordinaires	8 x minimum garanti	32,80€
	1ère catégorie	Dortoirs présentant des éléments de confort	14 x minimum garanti	57,40€

Une indemnité de panier, fixée à 6,56€ (1,6MG) 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.

En matière de travail de nuit, il convient d'appliquer conjointement les dispositions de la convention collective nationale et celles des anciennes conventions devenues accords locaux. La CCN distingue la situation d'un travailleur de nuit et celle d'un salarié effectuant, de manière exceptionnelle, quelques heures de travail de nuit.

1) Le travailleur de nuit

Un salarié sera donc considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il effectue :

- Soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures,
- Soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures

Dans le cas d'un travailleur de nuit, les heures de travail de nuit doivent être majorées d'au moins 20%. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur. Cette majoration s'additionne avec la majoration pour heure supplémentaire.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, le salarié n'a pas la qualification de travailleur de nuit mais il pourra toutefois être amené à effectuer des heures de travail de nuit de façon exceptionnelle.

2) Le travail de nuit exceptionnel

En l'absence d'accord dérogatoire, la convention collective nationale précise que la période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Les partenaires sociaux négocient actuellement un nouvel accord territorial, les discussions sont en cours. Jusqu'à la fin des négociations, et en l'absence d'accord d'entreprise définissant une autre période de travail de nuit, toutes les heures de travail effectuées entre 21 heures et 7 heures seront considérées comme des heures de nuit.

Les heures de travail de nuit donnent lieu à une majoration. La répartition des taux de majoration s'effectue de la manière suivante :

TRAVAIL DE NUIT

12

	Côte d'Or et Yonne :	Saône-et-Loire :
de 21h à 22h :	Majoration de 25% pouvant être prise sous forme de majoration de rémunération ou de repos compensateur. Non cumulable avec la majoration pour heures supplémentaires	
de 22h à 5h :	Majoration de salaire de 50% Non cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires ou travail le dimanche ou jour férié	Majoration de 25% pouvant être prise sous forme de majoration de rémunération ou de repos compensateur. Non cumulable avec la majoration pour heures supplémentaires
de 5h à 7h :	Majoration de 25% pouvant être prise sous forme de majoration de rémunération ou de repos compensateur. Non cumulable avec la majoration pour heures supplémentaires	

3) Conclusion d'un accord d'entreprise

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir de nouvelles modalités du travail de nuit et notamment de redéfinir la plage horaire concernée par le travail de nuit.

Si vous souhaitez redéfinir une nouvelle plage horaire, par accord d'entreprise, celle-ci doit obligatoirement :

- Être une période d'au moins 9 heures consécutives
- Comprendre l'intervalle minuit – 5 heures
- Commencer au plus tôt à 21 heures et finir au plus tard à 7 heures

En respectant ces critères il est, par exemple, possible de négocier une nouvelle période de nuit commençant à 21 heures et se terminant à 6 heures.

L'accord d'entreprise devra obligatoirement préciser les points suivants :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de nuit telle que précisée ci-dessus
- Les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit en prenant en compte les axes suivants :
 - L'amélioration des conditions de travail des salariés
 - L'équilibre avec la vie professionnelle et les responsabilités familiales
 - L'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation
 - L'organisation des temps de pause
 - La contrepartie sous forme de repos compensateur, et éventuellement de compensation salariale

La procédure de négociation d'un accord d'entreprise dépend de votre effectif. Si vous êtes intéressé par la conclusion d'un accord d'entreprise, veuillez nous contacter.

1) Pour la Saône-et-Loire :

- Cotisations sociales des salariés : 21,443 %

Charges sociales salariales déductibles	Maladie, vieillesse dans plafond (6,90), vieillesse sur totalité salaire (0,40), retraite complémentaire (3,15), prévoyance décès (0,13), prévoyance incapacité (0,42), CEG (0,86), AFNCA ANEFA PROVEA (0,01), AREFA (0,02), CSG déductible (6,697)	18,587 %
CSG et RDS	Part non déductible :	2,856 %

- Cotisations sociales des employeurs : 5,776%

(salarié domicilié en France – pour un salaire inférieur à 1.20 SMIC)

Cotisations de droit commun => 37,686 %. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels comme les vendangeurs.

Pour les salaires inférieurs à 1,20 SMIC les cotisations patronales s'élèvent par exemple à 5,776% 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.

Exemples : de BP – 48 heures de travail sur 6 jours (soit 8 heures par jour)

Le salarié est domicilié fiscalement en France (salaire brut inférieur à 1.20 SMIC et donc réduction TO-DE retenue à 5.776%. L'employeur nourrit le salarié le midi, soit 6 déjeuners.

COUPEUR	Explications	Base	Taux	A payer	A déduire	Charges Pat
Salaire de base	Taux horaireXnombre heures normales	35	11,52 €	403,20 €		
HS à 25 %	8 heures supplémentaireX taux majoré à 25%	8	14,40 €	115,20 €		
HS à 50%	5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%	5	17,28 €	86,40 €		
ICP 10%	Indemnité de congés payés sur le salaire brut	604,80 €	10%	60,48 €		
Total salaire BRUT				665,28 €		
Charges patronales	5,176%	665,28 €	5,776%			38,43
Déduction patronales HS	1,5 € par heure supplémentaire	13	1,50 €			-19,5
Total Charges patronales						18,93 €
Charges sociales	Cotisations sociales payées par le salarié	665,28 €	18,587%		123,66 €	
CSG et CRDS non déductibles	A ajouter pour le calcul du net imposable	665,28 €	2,856%		19,00 €	
Total charges salariales					142,66 €	
Salaire NET	Salaire brut- Total des Charges			522,62 €		
Frais repas	à déduire	6	8,48 €		50,88 €	
Salaire net "A PAYER"	Salaire Net-Frais de repas			471,74 €		
Salaire net IMPOSABLE	Salaire net+CSG non déductibles			541,62 €		

Source : MSA de Bourgogne-Franche-Comté

COTISATIONS SOCIALES VENDANGES 2023

13

2) Pour la Côte d'Or et l'Yonne :- Cotisations sociales des salaires : 21,684 %

Charges sociales salariales déductibles	Vieillesse sous plafond (6,90), vieillesse totalité salaire (0,40), retraite complémentaire (3,15), prévoyance décès (0,175), prévoyance incapacité (0,59°), CEG (0,86), AFNCA ANEFA PROVEA (0,01), AREFA (0,02), CSG déductible (6,722)	18,827 %
CSG et RDS non déductibles :		2.867%

- Cotisations sociales des employeurs : 6,231 %

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

Cotisations de droit commun => 38,141 %. 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 6.231 % 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.

Exemples : de BP – 48 heures de travail sur 6 jours (soit 8 heures par jour) - sans repas

COUPEUR	Explications	Base	Taux	A payer	A déduire	Charges pat
salaire de base	Taux horaire X nombre heures normales	35	11,52 €	403,20 €		
HS à 25 %	8 heures supplémentaire X taux majoré à 25%	8	14,40 €	115,20 €		
HS à 50%	5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%	5	17,28 €	86,40 €		
ICP 10%	Indemnité de congés payés sur le salaire brut	604,80 €	10%	60,48 €		
Total salaire brut				665,28 €		
Charges patronales		665,28 €	6,231%			41,45 €
Déductions patronales HS	1,50€ par HS (ici 13)	13	1,50 €			-19,50 €
Total charges patronales						21,95 €
Charges sociales déductibles	Cotisations sociales payées par le salarié (à déduire)	665,28 €	18,827%		125,25 €	
CSG/CRDS non déductibles	A ajouter pour le calcul du net imposable	665,28 €	2,867%		19,07 €	
Total charges salariales					144,32 €	
Salaire net	Salaire brut - Total des Charges			520,96 €		
Salaire net imposable	Salaire net+CSG non déductibles			540,03 €		
Total coût employeur	Salaire brut+Charges patronales					687,23 €

Source : MSA de Bourgogne-Franche-Comté

1. Bénéficiaires de la dérogation : salariés concernés et salariés exclus :

Attention : La présente dérogation concerne les salariés permanents et saisonniers, y compris les intérimaires, affectés aux tâches inhérentes aux vendanges et à la vinification.

La dérogation ne s'applique pas :

- Aux jeunes de moins de 18 ans
- Aux personnes déclarées inaptes à de telles durées du travail par le médecin du travail
- Aux conducteurs de chariots automoteurs (qu'ils soient permanents ou saisonniers ou intérimaires). Ces salariés devront respecter la durée légale absolue hebdomadaire de 48 heures.
- Aux prestataires de service

La dérogation pourra être appliquée aux personnels dont la conduite de chariot élévateur automoteur n'est pas exclusive dans une journée de travail, à condition que les heures de conduite soient raisonnables et dans la limite de 35 heures par semaine. Cette répartition doit être enregistrée par tous moyens et produite sans délai à l'inspecteur du travail qui en ferait la demande.

2. Période d'utilisation de la dérogation :

Les exploitations pourront bénéficier de cette dérogation, pour la période des vendanges et de vinification, allant du 14 août au 26 novembre 2023, pour une durée de 4 semaines consécutives ou non.

3. Dérogation à la durée hebdomadaire maximale absolue du travail :

L'autorisation de déroger à la durée hebdomadaire maximale absolue est accordée pour la période des vendanges pour une durée de 4 semaines consécutives ou non dans la limite de :

- 60 heures par semaine pour les coupeurs-porteurs, y compris les conducteurs d'enjambeurs et de machines à vendanger;
- 66 heures par semaine pour le personnel permanent de pressurage-cuvage et vinification

Remarque : la dérogation maximale absolue pour les salariés saisonniers, y compris les intérimaires, est de 60 heures par semaine.

DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL

14

4. Dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail :

Les exploitations sont autorisées à porter la durée hebdomadaire moyenne du travail à 46 heures pour une période de 12 mois consécutifs pour les travaux de vendanges et de vinification de 2023.

5. Suspension du repos hebdomadaire :

Les exploitations qui n'occupent pas plus de 5 salariés permanents en CDI au 14 août 2023 pourront suspendre le repos hebdomadaire, pour un salarié permanent affecté à la vinification à la fois, sur une période de 14 jours consécutifs au maximum.

Il ne pourra pas y avoir suspension concomitante du repos hebdomadaire pour 2 salariés ou plus. La suspension du repos hebdomadaire n'est possible que pour les salariés permanents du domaine.

Lorsque le repos hebdomadaire d'un salarié permanent affecté à la vinification est suspendu, vous devez en aviser immédiatement l'Inspecteur du Travail compétent et ceci avant le commencement du travail, sauf cas de force majeure. L'information adressée à l'Inspecteur du Travail devra préciser la durée de la suspension et le nom du salarié concerné.

6. Mesures compensatoires obligatoires :

A titre de mesures compensatoires, il sera fait application des dispositions suivantes :

- Toutes les heures supplémentaires donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles afférentes.
- Les heures supplémentaires effectuées au delà de 48 heures par semaine ouvriront droit à un repos compensateur de 50% du temps de travail accompli, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à prendre avant le 31 mars 2024.
- La suspension du repos hebdomadaire ouvre droit, outre sa récupération, à un repos compensateur de 100% qui devra être pris avant le 31 mars 2024.

La prise du repos compensateur ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail.

7. Respect des dispositions légales, règlementaires et conventionnelle :

Les salariés devront bénéficier :

- D'un repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- D'une pause de 20 minutes après un temps de travail ininterrompu d'au plus 6 heures
- De leurs droits acquis aux congés payés ;
- De 35 heures de repos hebdomadaire à l'exception des exploitations bénéficiant de l'autorisation de suspendre le repos hebdomadaire dans les conditions précisées ci-dessus

La durée quotidienne de travail ne pourra pas excéder 12 heures par jour, dans les limites posées par le Code rural. A savoir qu'un salarié peut travailler plus de 10 heures par jour pendant un maximum de 6 journées consécutives. Le nombre d'heures réalisées quotidiennement au-delà de 10 heures ne peut pas excéder 30 heures par période de 12 mois consécutifs.

8. Obligation d'affichage et d'information :

La présente dérogation est disponible sur le site de la CAVB en [CLIQUANT ICI](#)

Elle doit être affichée sur les lieux de travail et communiquée au Comité Social et Economique (CSE) s'il existe.

Un registre ou une fiche d'horaires doit être tenu sur chaque lieu de travail. Ce document doit comporter les horaires auxquels commence et finit chaque période de travail, jour par jour, pour chaque salarié, ainsi que le jour de repos hebdomadaire. Un exemplaire devra être remis à chacun des salariés à l'occasion de la présentation du bulletin de paie. Ces documents devront également être conservés durant au moins 1 an, à compter de la fin de la période de dérogation, au siège de l'exploitation.

DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL

14

Enfin, les exploitations bénéficiaires de cette dérogation devront fournir à la **DREETS Bourgogne Franche-Comté et à la CAVB**, au 31 mai 2024 au plus tard, un bilan des horaires effectués sur la période durant laquelle il a été dérogé à la durée du travail et au repos hebdomadaire.

Attention ! Il convient d'envoyer ce bilan de manière séparée à la DREETS Bourgogne-Franche-Comté et à la CAVB.

Cette obligation d'information est très importante, car la CAVB devra présenter à la DREETS Bourgogne-Franche-Comté un bilan complet de l'utilisation de la présente dérogation. Le bilan et l'utilisation effective de la dérogation conditionneront les limites maximales qui pourront être accordées pour la vendange 2023 !

Exemple pour l'enregistrement du temps de travail des vendangeurs :

Nom et prénom du salarié:..... Période du
au

Date	Horaire matin		Horaire après-midi		Total des heures travaillées (1)	Total temps de pause		Total heures à payer (1) +(3)
	Début	Fin	Début	Fin		non payé (2)	payé (1)	
L								
M								
M								
J								
V								
S								
D								

heures normales	
-----------------	--

Frais divers (transports...):

heures supplémentaires 125%	
-----------------------------	--

.....

heures supplémentaires 150%	
-----------------------------	--

Acompte le

.....

Repas et hébergement				
	Petit-déjeuner	déjeuner	diner	hébergement
L				
M				
M				
J				
V				
S				
D				
Total	2.86 X	5.71 X.....	5.71 X.....	0.94 X.....

Signature de l'employeur:

Signature du salarié

DÉROGATION AUX CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

15

p. 39

La CAVB s'est mobilisée pour qu'une nouvelle dérogation sur les conditions d'hébergement collectif des vendangeurs vous soit accordée. La CAVB a sollicité la FRSEA afin qu'une nouvelle demande de dérogation soit portée auprès de la DREETS. Cette demande a été approuvée pour les vendanges 2023. Vous trouverez ci-dessous les conditions d'hébergement collectif des vendangeurs définies dans la dérogation pour les vendanges 2023.

• Qui bénéficie de cette dérogation ?

La dérogation aux conditions d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers bénéficie aux entreprises agricoles de la Côte d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne, pour les travaux de vendanges 2023. Ces entreprises sont autorisées à déroger aux conditions d'hébergement dans la limite d'une durée de 30 jours, consécutifs ou non, sur une période de 12 mois consécutifs. Les prestataires de service ne peuvent pas utiliser cette dérogation. La mise en œuvre de la dérogation doit obligatoirement s'accompagner de la mise en œuvre de mesures compensatoires (ci-dessous).

• Mesures d'hébergement dérogatoires :

Pièce concernée	Mesures	Mesures compensatoires obligatoires
Pièce destinée au sommeil	Pour toute pièce destinée au sommeil, 6m ² minimum par occupant	- Prévoir un point d'accès wifi, à condition que l'accès soit possible - Lorsque l'occupant dispose d'un volume de moins de 10m³, lui assurer un renouvellement d'air à raison d'au moins 10m³/heure par personne - Mettre à disposition un système de ventilation de l'air supplémentaire pour la pièce destinée au sommeil accueillant plus de 4 occupants
Pièce destinée au sommeil	Maximum 7 salariés par pièce	- Prévoir une bagagerie à la disposition des personnes hébergées pour stocker les valises vides durant les travaux - Prévoir la mise à disposition d'un lave-linge pour les personnes hébergées durant la période des travaux - Prévoir une pièce dédiée au séchage des vêtements - Prévoir un espace dédié au retour du travail (afin d'enlever les vêtements et chaussures sales)
Salle d'eau	Minimum 1 lavabo pour 6 salariés Minimum 1 douche pour 8 salariés Minimum 1 toilette pour 8 salariés	- Allonger la plage du petit-déjeuner - Prévoir une plage d'1h30 minimum entre le retour du travail et le service du dîner pour permettre un temps suffisant à chacun pour accéder aux locaux sanitaires - Mettre à disposition, en plus de l'entretien journalier des locaux sanitaires assuré par l'employeur, le matériel d'entretien et de nettoyage nécessaire

DÉROGATION AUX CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

15

- Obligation d'affichage :

Le contenu de cette réglementation devra être porté à la connaissance des travailleurs concernés et affiché sur les lieux de travail.

- Déclaration d'hébergement collectif :

Pour rappel, toute exploitation proposant un hébergement doit OBLIGATOIREMENT déposer une déclaration d'hébergement collectif à la DDETS et à la Préfecture ! Cette obligation fait l'objet de contrôle régulier par les inspecteurs du travail.

Vous trouverez la déclaration d'hébergement collectif à transmettre à la Préfecture et à la DDETS en annexe de ce guide !

Vous pouvez télécharger la dérogation en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers en cliquant [ICI](#) !

ACCIDENT DU TRAVAIL

16

L'accident doit être survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit. Il est question d'un fait soudain et à date certaine durant le temps de travail.

Une fois l'accident survenu, le saisonnier a 24 heures pour vous informer et vous présenter un certificat. Dès lors, vous disposez de 48 heures maximum pour déclarer l'accident du travail à la MSA.

Vous devez impérativement remettre à votre saisonnier une feuille d'accident du travail (Cerfa n°11451*04). Vous pouvez la retrouver sur le site de la CAVB ou [en cliquant ici](#).

Le jour où l'accident survient est payé intégralement. Vous devez ensuite remplir une attestation de salaire auprès de la MSA afin que votre saisonnier perçoive les indemnités journalières de la MSA (s'il remplit les conditions pour en bénéficier).

Bien évidemment, l'absence du saisonnier en raison de l'accident vous oblige à calculer l'indemnité de fin contrat en prenant en compte l'intégralité des heures qu'il aurait réellement effectuées jusqu'à la fin de la période des vendanges.

Vous trouverez ci-dessous la fiche d'information de la MSA Bourgogne relative au versement santé. En tant qu'employeur, vous avez la possibilité de recourir au versement santé, par décision unilatérale, pour des salariés en CDD et ceux en mission d'intérim, d'une durée de 3 mois maximum. Vous participez ainsi financièrement au contrat individuel de votre salarié.

Pour cela, le salarié doit bénéficier d'une couverture santé individuelle et responsable. Vous devez l'en informer dès son embauche et il doit vous fournir :

- Une demande expresse écrite au moment de l'embauche
- Les justificatifs suivants :
 - Attestation d'affiliation individuelle à un contrat responsable
 - A défaut, une copie de la carte de mutuelle
 - A défaut, une attestation sur l'honneur

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 :

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

Le montant du versement santé est :

- A ajouter au salaire net à payer
- A ajouter au salaire net imposable
- Soumis à CSG et CRDS : 9,20 % au titre de la CSG déductible à déduire du net à payer ; et 2,40 % au titre de la CSG non déductible et 0,5 % CRDS à déduire du net à payer et à ajouter au net imposable.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ - SAISONNIER

17

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 : Dans le cas d'une complémentaire santé socle de l'Accord national de la production agricole dont la cotisation mensuelle est de 34€ (l'employeur participe à hauteur de 50% ce qui fait 17€) et d'un salarié en contrat à durée déterminée réalisant 35h dans le mois.

$$(17€ \times 35h) / 151.67 = 3,92 €$$

Il faut ensuite appliquer le coefficient de 125% : $3,92 \times 125\% = 4.90 €$ montant du versement santé.

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

Autres éléments de rémunération

	Libellé	Montant
Rémunération complémentaire		€
	Nombre	Montant
Prestations en nature 1 (-) :		€
Prestation en nature 2 (-) :		€
Versement non soumis à cotisation (+)		
Autres indemnités (+)		€
Autres déductions (-)		€
Versement santé (+)		€
Acompte (-) :		€

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

Il est important de rappeler à chacun que la conduite des équipements et engins de travail en viticulture reste une activité à risque, quel que soit l'environnement de travail dans lequel l'engin évolue.

La conduite des engins est réservée aux personnes qui ont reçu une formation adéquate.

Cette formation doit aborder a minima les aspects suivants :

- Principes de fonctionnement du matériel ;
- Informations sur les risques spécifiques de l'équipement et de son environnement de travail, lieux de circulation ;
- Conduite à tenir en cas de panne ou de dysfonctionnement.

La conduite de l'enjambeur et mesures de prévention pour éviter les accidents :

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

Rappel : Pour tous les travailleurs, lors de la conduite de tracteur et 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.

Les conseillers en prévention de la MSA sont à votre disposition : CR MSA de Bourgogne—
santé et sécurité au travail

- Côte d'Or et Yonne : 03.80.63.23.50
- Saône-et-Loire : 03.85.39.51.89

VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (VIP)

19

Les saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et non affectés à des emplois présentant des risques particuliers sont dispensés de visite d'information et de prévention.

RECRUTEMENT ET RSA

20

La rédaction de votre offre d'emploi est décisive ! N'hésitez pas à mettre en avant les avantages liés aux vendanges au sein de votre Domaine (repas, prime, convivialité...) !

1) VITA Bourgogne

Votre service de recrutement gratuit VITA Bourgogne a mis en place sur son site internet (vitabourgogne.com) une page offres d'emploi spéciale vendanges. Postez votre offre d'emploi dès maintenant !

Vous n'avez toujours pas d'espace recruteur ? Rendez-vous [ICI](#).

2) Pôle emploi

Le site de Pôle emploi, www.pole-emploi.fr permet de répondre à vos attentes, en particulier par le dépôt d'offre en ligne. Vous pouvez ainsi gérer directement vos recrutements et en assurer le suivi en fonction de vos besoins et de vos disponibilités. Les conseillers entreprises Pôle Emploi sont à votre disposition en cas de difficulté ou d'un besoin d'informations complémentaires.

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

Comme l'année passée, l'outil « Maintenant! » mettant en contact direct employeur et candidat 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 : <https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/>



Mon espace



3) Cumul RSA et revenus d'activité

Les bénéficiaires du RSA exerçant une activité de vendangeurs pourront, cette année encore, bénéficier d'une neutralisation des revenus tirés de cette activité. Ils pourront donc signer un contrat de travail saisonnier et cumuler un salaire avec leur allocation, sans perte de droits.

Ce dispositif vise à encourager les bénéficiaires du RSA à retrouver le chemin de l'emploi et aider les exploitations à recruter.

Cette action est menée en partenariat entre la MSA, les Conseils Départementaux, les CAF et Pôle Emploi.

Pour bénéficier de cette neutralisation de revenus, à l'issue des vendanges, le bénéficiaire RSA devra transmettre au Conseil Départemental (par mail ou courrier) :

- Son lieu de résidence
- Son numéro d'allocataire
- La copie de son ou ses bulletins de salaire (faisant apparaître les périodes et les montants perçus issus des vendanges)

Coordonnées des Conseils Départementaux :

Côte d'Or :

- Mail : demandersa@cotedor.fr
- Adresse postale : Conseil Départemental de la Côte-d'Or Service Politiques d'Insertion, 53 bis rue de la Préfecture, CS 13 501, 21035 DIJON

Yonne :

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

Saône-et-Loire :

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



Toute reproduction ou transfert, même partiel de ce document est soumis à notre autorisation.
Retrouvez l'ensemble de ces informations en ligne sur nos site www.cavb.fr et www.guide-viticulteur.fr

Contacts : Mélanie Grandguillaume 03.80.25.00.24 / 07.86.11.81.63 / m.grandguillaume@cavb.fr
Julie Pacaud 03.80.25.00.29 / 06.23.54.54.70 / j.pacaud@cavb.fr

Confédération des Appellations et des Vignerons de Bourgogne - 132 route de Dijon - 21200 BEAUNE
03.80.25.00.25 - cavb@cavb.fr



Déclaration Renouvellement de déclaration ⁽¹⁾ } d'hébergement collectif

I — ADRESSE DU LOCAL AFFECTÉ A L'HÉBERGEMENT COLLECTIF

II — IDENTITÉ DU DÉCLARANT

(Remplir la colonne correspondante selon le cas)

Personne physique

Nom :

(en capitales d'imprimerie)

Prénoms :

Né le :

à

Nationalité :

Profession :

Domicile :

Téléphone :

Personne morale (2)

Dénomination :

(en capitales d'imprimerie)

Adresse du siège :

Téléphone :

Nature juridique de la personne morale (3) :

Numéro et date de déclaration ou d'autorisation (s'il s'agit d'une association) :

Numéro d'immatriculation au registre du commerce (s'il s'agit d'une société commerciale) :

III — INDICATIONS RELATIVES AUX CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

III A — Caractéristiques générales du ou des bâtiments

Nombre de bâtiments :

S'agit-il de locaux mobiles ou transportables? *oui non* (1).

Utilisation antérieure :

Année de construction (ou de première mise en service s'il s'agit de locaux mobiles ou transportables) :

Nombre d'étages :

Utilisation de sous-sols : *oui non* (1).

Nature des matériaux :

Nombre de pièces principales :

Mode de chauffage : *collectif individuel* (1).

Combustible utilisé :

Conditions de stockage du combustible :

Mode d'alimentation en eau :

Gaz : *oui non* (1) *gaz de ville citerne bouteilles* (1).

Électricité : *oui non* (1).

Installations : *sous gaine souple sous tubes rigides* (1).

Autre mode d'éclairage :

Mode d'évacuation des eaux usées :

Mesures contre l'incendie :

Nombre des issues de secours :

Nombre d'extincteurs :

Autres moyens de prévention ou de lutte :

(1) Rayer la mention inutile.

(2) Le ou les représentants légaux de la personne morale doivent également remplir les rubriques de la colonne « Personne physique ».

(3) Association à but non lucratif, société, etc.

III B — Description des locaux d'hébergement

III B 1 — Pièces affectées au couchage

Veuillez donner pour chacune des pièces les renseignements suivants :

PIÈCES	ÉTAGE ou niveau	SURFACE en mètres carrés	NOMBRE de fenêtres ouvrant sur l'extérieur	NOMBRE maximal d'occupants	INDIQUER L'EXISTENCE DES ÉQUIPEMENTS par une croix dans les colonnes qui conviennent													
					Eau	Gaz	Électricité	Lavabo	Évier	Eau chaude	Chauffage central	Chauffage individuel						Conduit de fumée
												Gaz de ville	Butagaz	Électricité	Charbon	Fuel	Autre	
1 ^{re} pièce																		
2 ^e pièce																		
3 ^e pièce																		
4 ^e pièce																		

III B 2 — Pièces affectées à d'autres usages

SANITAIRES	ÉTAGE ou niveau	SURFACE	NOMBRE DE :				EAU (1)	
			Douches	Lavabos	Water-closets :		Froide	Chaude
					avec effet d'eau	sans effet d'eau		
1 ^{er} sanitaire								
2 ^e sanitaire								
3 ^e sanitaire								

CUISINES	NOMBRE d'éviers	NOMBRE DE FEUX						NOMBRE de réfrigérateurs	EAU (1)	
		Gaz de ville	Gaz butane	Électricité	Charbon	Fuel	Autre		Froide	Chaude
1 ^{re} cuisine.										
2 ^e cuisine.										
3 ^e cuisine.										

RÉFECTOIRES (salles à manger)	NIVEAU	SURFACE								
1 ^{er} réfectoire										
2 ^e réfectoire										
LOCAUX DE RÉUNION	NIVEAU	SURFACE								
1 ^{er} local										
2 ^e local										

(1) Mettre une croix dans la ou les cases qui conviennent.

III C — Entretien des locaux

Personnel de ménage : *oui non* (1).

Effectif : _____

Périodicité des nettoyages : _____

Mode et périodicité d'enlèvement des ordures ménagères : _____

Le nettoyage concerne-t-il uniquement les locaux communs (entrées, couloirs, escaliers, sanitaires, etc.) ou la totalité des locaux, y compris les pièces de couchage? _____

III D — S'agit-il d'un local affecté à titre permanent à l'hébergement collectif?

oui non (1)

Si le local n'est affecté à cet usage que pendant une période de l'année, indiquer la durée d'utilisation dans l'année en précisant à quel moment elle se situe (saison ou mois) : _____

III E — Tarifs

Tarifs demandés pour l'hébergement (1) :

Par jour : _____

Par semaine : _____

Par mois : _____

Prestations annexes s'ajoutant éventuellement aux frais d'hébergement :

NATURE	TARIFS
Chauffage	
Éclairage	
Blanchissage	
Autres	

Dans le cas d'un logement fourni par l'employeur aux travailleurs de son entreprise, le logement est-il accessoire du contrat de travail?

oui non (1)

Dans l'affirmative, le logement est-il *gratuit payant* (1) pour l'occupant?

(Si le logement est payant, remplir les deux rubriques ci-dessus.)

Occupants

Population hébergée au moment de la déclaration ou du renouvellement :

	NOMBRE d'hommes	NOMBRE de femmes	NOMBRE d'enfants de moins de 16 ans	TOTAL
Français				
Étrangers (par nationalité) :				
TOTAL				

Fait à _____, le _____
(Signature)

PRÉFECTURE D

RÉCÉPISSÉ

Reçu la présente déclaration le _____

A _____, le _____
(Signature et cachet)

(1) Rayer la mention inutile.

Observations

1° La présente déclaration doit être établie en double exemplaire. L'original est conservé par le service de la préfecture chargé de recevoir ces documents, la copie étant renvoyée au déclarant dûment complétée, pour valoir récépissé, à la rubrique prévue à cet effet.

En cas de renouvellement, le déclarant est tenu de remplir toutes les rubriques prévues pour la déclaration initiale.

2° La production de cette déclaration, établie conformément aux dispositions du décret n° 75-59 du 20 janvier 1975, est obligatoire en application de l'article 1^{er} de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif pour « toute personne physique ou toute personne morale privée qui, à quelque titre que ce soit, et même en qualité de simple « occupant » a affecté avant l'entrée en vigueur de la loi précitée ou affecte un local quelconque à l'hébergement gratuit ou non, dès lors que cet hébergement excède le cadre familial.

Cette déclaration doit être déposée au plus tard le 30^e jour suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif.

S'il s'agit d'un hébergement en local mobile ou transportable, une nouvelle déclaration doit être effectuée dans le délai de trente jours à chaque changement d'implantation.

3° Le renouvellement de déclaration doit être effectué dans tous les cas dans les trente jours précédant l'expiration de la période annuelle calculée à compter de la date d'effet de la déclaration initiale ou du précédent renouvellement.

4° Le défaut de déclaration ou de renouvellement ou la production d'une déclaration ou d'un renouvellement incomplet, inexact ou tardif est passible, en application de l'article 4 de la loi du 27 juin 1973, d'une amende de 2 000 à 20 000 F et d'une peine d'emprisonnement de deux à six mois.

5° La présente déclaration ne dispense pas son auteur de celle prévue par l'article 6 du décret n° 46-1574 du 30 juin 1946 qui impose aux personnes logeant un étranger l'obligation de le déclarer dans les quarante-huit heures au commissariat de police de la commune ou, à défaut de commissariat de police, à la mairie.