



GUIDE RÉGLEMENTAIRE
Vendanges 2024

CAVB
CONFÉDÉRATION
DES APPELLATIONS
ET DES VIGNERONS
DE BOURGOGNE

SOMMAIRE

| | | |
|-----------|--|----|
| Préambule | Points importants à retenir sur le contrat vendanges | 3 |
| Thème 1 | Contrôle des conditions d'emploi et de travail des vendangeurs | 4 |
| Thème 2 | TESA simplifié : les consignes | 6 |
| Thème 3 | L'embauche des mineurs | 11 |
| Thème 4 | Embauche d'un saisonnier étranger | 13 |
| Thème 5 | Vendanges, bénévolat, aide et oenotourisme | 18 |
| Thème 6 | Le prêt de main d'oeuvre | 21 |
| Thème 7 | Le recours à un auto-entrepreneur | 22 |
| Thème 8 | Le recours à une entreprise temporaire de travail | 22 |
| Thème 9 | La prestation de service nationale | 23 |
| Thème 10 | La prestation de service internationale | 25 |
| Thème 11 | Rémunération vendanges 2024 | 31 |
| Thème 12 | Travail de nuit | 34 |
| Thème 13 | Cotisations sociales vendanges 2024 | 36 |
| Thème 14 | Dérogation au temps de travail | 37 |
| Thème 15 | Suspension du repos hebdomadaire | 39 |
| Thème 16 | Dérogation aux conditions d'hébergement | 40 |
| Thème 17 | Que faire en cas d'accident du travail ? | 42 |
| Thème 18 | Versement santé - saisonnier | 43 |
| Thème 19 | Santé et sécurité au travail - engins agricoles | 44 |
| Thème 20 | Visite d'information et de prévention | 45 |
| Thème 21 | Recrutement et RSA | 46 |

PRÉAMBULE

Vous trouverez dans ce guide, l'ensemble des informations règlementaires liées aux vendanges 2024. 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 toute question supplémentaire.

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 presseurs 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 ressortissant européen** (EEE + Andorre, Monaco, Suisse et Saint-Martin)
- **Un ressortissant non-européen** 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 vendeurs !

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

Cette année encore, l'attention des responsables d'exploitations viticoles est attirée sur le fait qu'ils doivent **respecter leurs obligations en matière d'hébergement collectif et de prestation de service**, car le respect de celles-ci pourra être contrôlé.

Une attention particulière doit également être portée sur les cartes d'identité italiennes qui peuvent s'avérer fausses.

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) ;
- Le **salaire** ne peut être inférieur au minimum conventionnel, ([cf : thème 11 – Rémunération vendanges 2024](#))
- 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.

CONTRÔLE DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES VENDANGEURS

1

- 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 !
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 (MSA) *
- 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 :

Unité de Contrôle (UC)1 de la Côte d'Or :

- 21 Boulevard Voltaire, BP 81110, 21011 DIJON
- 03.80.45.75.00 - ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr

UC 1 de la Saône et Loire :

- 173 Boulevard Henri Dunant, CS 10331, 71031 MACON Cedex
- 03.85.32.72.62 - ddets-uc1@saone-et-loire.gouv.fr

UC 1 de l'Yonne :

- 1 rue de Preuilly, 89010 AUXERRE
- 03.86.72.70.33 - ddetspp-uc1@yonne.gouv.fr

TESA SIMPLIFIÉ

2

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

1) La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

- Elle est **obligatoire**.
- Elle se fait uniquement par **voie dématérialisée**.
- **Au plus tôt, 8 jours avant la date prévue de l'embauche.**
- **Au plus tard, dans les derniers instants précédant l'embauche.**

Lors de la saisie des données d'état 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.

2) Le dispositif d'exonération travailleur occasionnel (TO-DE)

A compter du 1er janvier 2023, le dispositif TO-DE existant est prolongé pour une durée de 3 ans, **du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025**.

L'exonération des cotisations patronales entrant dans le dispositif est :

totale pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à **1,25 SMIC mensuel à compter du 1er mai 2024** (1,20 SMIC auparavant) ;

dégressive pour une rémunération comprise entre 1,20 et 1,6 SMIC mensuel ;

nulle pour une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 1,6 SMIC mensuel.

IMPORTANT : AFIN DE BÉNÉFICIER DE CE DISPOSITIF, IL EST IMPÉRATIF DE COCHER SUR LE TESA SIMPLIFIÉ LA CASE « OUI » À LA « DEMANDE DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES POUR L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR OCCASIONNEL ».

3) Les heures supplémentaires

Déduction forfaitaire de cotisations patronales :

- 1,50 €/heure supplémentaire pour les entreprises de moins de 20 salariés
- 0,50 €/heure supplémentaire pour les entreprises qui ont entre 20 et 250 salariés

Réduction de cotisations salariales et défiscalisation

TESA SIMPLIFIÉ

2

4) Complémentaire santé

Obligation à la charge de tous les employeurs mais un dispositif dérogatoire existe pour **les contrats d'une durée ≤ à 3 mois -> le versement santé**

L'employeur a une **obligation d'information** vis-à-vis de ce dispositif

Le salarié doit justifier d'une **couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable.**

IMPORTANT : Le versement santé n'est pas applicable aux salariés bénéficiant de la Complémentaire santé solidaire (CSS), de l'Aide à l'achat d'une complémentaire santé (ACS) ou d'une autre complémentaire santé obligatoire. [\(cf : thème 18 : Le versement santé\)](#)

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

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) :

Catégorie socio-professionnelle : une liste déroulante est proposée avec les principales catégories. La catégorie pour les ouvriers de la viticulture est le **691d**.

Comment identifier le coefficient hiérarchique ?

| Palier | Coefficient d'emploi |
|--------|----------------------|
| 1 | De 9 à 11 |
| 2 | De 12 à 16 |
| 3 | De 17 à 24 |
| 4 | De 25 à 35 |
| 5 | De 36 à 51 |
| 6 | De 52 à 73 |
| 7 | De 74 à 104 |
| 8 | De 105 à 143 |
| 9 | De 144 à 196 |
| 10 | De 197 à 270 |
| 11 | De 271 à 399 |
| 12 | 400 |

Autres éléments de rémunération :

indiquer le montant des repas le cas échéant.

Motif du CDD : sélectionner « contrat vendange »

NB : le contrat vendange ne peut être d'une durée supérieure à 1 mois.

TESA SIMPLIFIÉ

2

Si vous avez déjà déclaré le salarié grâce au TESA simplifié, **vous pouvez le rechercher à partir de son nom ou son numéro de sécurité sociale dans la rubrique « ajouter un salarié »**. Cela permet de remplir automatiquement toutes les informations du salarié déjà connues. .

Données du contrat :

- Indiquez bien que **la fin du contrat n'est pas connue** ;
- 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.

Etat civil :

- Bien renseigner l'adresse de résidence du salarié
- Indiquer s'il est domicilié fiscalement à l'étranger
- Le numéro de sécurité sociale (NIR) n'est pas obligatoire mais assure les transmissions automatiques pour les droits du salarié comme par exemple le taux du PAS.

TESA SIMPLIFIÉ

2

Pièces à transmettre à la MSA :

| | Documents à transmettre | Commentaire |
|--------------------------------|--|---|
| Nés à l'étranger | <p>Pièce d'état civil :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Copie d'acte de naissance > Extrait d'acte de naissance <p>Documents d'identité :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Carte d'identité > Passeport > Titre de séjour étranger > Visa long séjour valant titre de séjour (vignette OFII) > Titre de voyage pour réfugié | <p>Cela concerne la population née à l'étranger, dans les collectivités d'Outre-Mer (Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Nouvelle-Calédonie) et territoires d'Outre-Mer.</p> <p>La pièce d'état civil doit comporter les données suivantes : nom, prénom, date de naissance, sexe, données de filiation (nom et prénom des père et mère).</p> <p>La pièce d'état civil doit comporter un cachet et être signée par un officier d'état civil.</p> <p>Titre de séjour incluant la carte de séjour, la carte de séjour temporaire, la carte de résident, le certificat de résidence de ressortissant algérien</p> |
| Nés en métropole et DOM | <p>Documents acceptés :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Copie extrait d'acte de naissance > Copie livret de famille > Copie carte d'identité | |

Erreur ou omission dans les éléments déclarés :

- Vous pouvez corriger les données relatives à la déclaration d'embauche avant son envoi en utilisant "Modifier"
- Vous venez de valider votre DPAE mais vous vous apercevez d'une d'erreur au niveau de votre déclaration : cliquez sur « Annuler la DPAE » accessible dans la rubrique « Déclaration Sociale Nominative ».

TESA SIMPLIFIÉ

2

6) Consignes de saisie lors de l'élaboration du bulletin de salaire

Pour réaliser les bulletins de salaire, vous devez utiliser le bloc « Déclaration Sociale Nominative (DSN) ».

- **Attention : le cumul nombre de jours travaillés et nombre d'absences non payées doit au moins être égal au nombre de jours ouvrés.** Qu'est-ce qu'un jour ouvré ? Un jour ouvré correspond aux jours effectivement travaillés dans l'entreprise (généralement du lundi au vendredi inclus), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés.
- **Ne pas oublier de déclarer la fin de contrat !**
- **Versement santé :** indiquer le montant versé pour la compensation à la complémentaire santé ou indiquer « 0 ».
- **Autres rémunérations :** utiliser la case « Repas » pour déclarer un avantage en nature repas soumis aux cotisations/le repas est un élément du salaire du vendangeur. Utiliser la case « Retenue sur salaire » pour déclarer les repas facturés aux vendangeurs. Le vendangeur « paye » son repas.
- Vous pouvez visualiser le BS et le modifier le cas échéant, puis le valider.
- Une fois le BS validé, vous pourrez le télécharger tout comme le certificat de travail et l'attestation France Travail **si le CDD est clôturé.**
- **Avant le 8 du mois suivant, vous devez envoyer votre DSN** via la rubrique « Envoyer ma déclaration mensuelle ». **Vous pouvez encore à cette étape modifier les bulletins de salaires.**
- **Vous pouvez également accéder à la répartition des cotisations ouvrières et patronales en cliquant sur « + Plus d'information sur les cotisations »/ou au détail des cotisations par salarié.**
- **Attention : dès lors que vous cliquez sur « Confirmer mon envoi », vous ne pourrez plus rectifier les bulletins de salaires associés. Avant d'envoyer votre DSN, n'oubliez donc pas de vérifier vos déclarations !**
- Une fois la DSN envoyée, vous retrouverez le décompte des cotisations en remplacement des factures qui vous étaient envoyées auparavant.

Pour vous aider à la prise en main de ce nouvel outil, la MSA a créé un guide pas à pas et des tutoriels vidéo sur le site <https://tesa.msa.fr/> dans la rubrique « mode d'emploi ».

En cas de besoin, 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

| 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 :

Unité de Contrôle (UC)1 de la Côte d'Or :

- Adresse postale : 21 Boulevard Voltaire, BP 81110, 21011 DIJON
- Tél : 03.80.45.75.00
- Mail : ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr

UC 1 de la Saône et Loire :

- Adresse postale : 173 Boulevard Henri Dunant, CS 10331, 71031 MACON Cedex
- Tél : 03.85.32.72.62
- Mail : ddets-uc1@saone-et-loire.gouv.fr

UC 1 de l'Yonne :

- Adresse postale : 1 rue de Preuilly, 89010 AUXERRE
- Tél : 03.86.72.70.33
- Mail : 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](#)

L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

4

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 48 heures avant son embauche. À défaut de réponse de la Préfecture dans ce délai, votre demande de vérification sera considérée comme effectuée et acceptée.

Pour la Côte d'Or : employeurs@cote-dor.gouv.fr

Pour la Saône-et-Loire : pref-employeurs-etrangeurs@saone-et-loire.gouv.fr

Pour le Yonne : pref-employeurs-etrangeurs@yonne.gouv.fr

L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

4

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 1^{er} jour de travail.

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

La demande d'autorisation de travail :

- **incombe obligatoirement à l'employeur** (sauf en cas de détachement temporaire – faite par le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice établie en France) ou une personne habilitée à ce effet par un mandat écrit ;
- **doit être faite en ligne sur le site** : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>.
- Lorsque vous effectuez la demande d'autorisation de travail, vous devez renseigner le code ROME suivant : **A1401 « Aide agricole de production fruitière ou viticole »**.
- **La liste des documents à présenter à l'appui de la demande est fixée par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'immigration et du travail** : [pieces_justificatives.pdf](#).
- 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.

L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

4

REMARQUE : L'arrêté du 1er mars 2024 modifiant l'arrêté du 1er avril 2021 relatif à la délivrance des autorisations de travail aux étrangers non européens a été publié au Journal Officiel.

Il vous permet de recruter des ressortissants étrangers sans que la situation de l'emploi puisse vous être opposée (la viticulture rentre désormais dans la catégorie des « métiers en tension » pour l'ensemble des régions métropolitaines).

En pratique, vous n'avez plus à effectuer la publicité préalable de l'offre d'emploi, pendant une durée de 3 semaines, auprès de France Travail (anciennement Pôle emploi).

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.

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 approuvée en haut à droite.

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 France Travail.

Tout salarié concerné devra donc adresser sa demande de délivrance du formulaire U1 à France Travail. :

France Travail.
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.

**VENDANGES, BÉNÉVOLAT, AIDE,
OENOTOURISME****5****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.

VENDANGES, BÉNÉVOLAT, AIDE, OENOTOURISME

5

4) 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'intérim). **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.

PRESTATION DE SERVICE NATIONALE (PSN)

9

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.

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

10

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.

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

10

- **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.



PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

10

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—EO—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 2024

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 2024 [disponible en cliquant ici](#).

Le barème de salaires obligatoirement applicable est le suivant :

| Palier | Coefficient d'emploi | Taux horaire brut (en €) Avenant n° 8 du 18 janvier 2024 |
|--------|----------------------|--|
| 1 | De 9 à 11 | 11,65 |
| 2 | De 12 à 16 | 11,74 |
| 3 | De 17 à 24 | 11,91 |
| 4 | De 25 à 35 | 12,17 |
| 5 | De 36 à 51 | 12,70 |
| 6 | De 52 à 73 | 13,30 |
| 7 | De 74 à 104 | 14,08 |
| 8 | De 105 à 143 | 15,05 |
| 9 | De 144 à 196 | 16,29 |
| 10 | De 197 à 270 | 18,04 |
| 11 | De 271 à 399 | 20,53 |
| 12 | 400 | 23,46 |

Pour information, suite à la revalorisation du SMIC le 1er janvier dernier, les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis afin de signer un avenant n° 8 à la CCN le 18 janvier 2024. La nouvelle grille issue de cet avenant est obligatoirement applicable depuis le 1er mai 2024.

RÉMUNÉRATION VENDANGES 2024

11

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 2024

11

5) Avantages en nature : frais nourriture et logement**Saône-et-Loire :**

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160% du SMIC, soit, pour 2024, une valeur de l'avantage en nature fixée à 18,64€, répartie comme suit :

| 18,64 € par jour, répartis comme suit : | | | |
|---|-------------------------------|------------------------|---------------------|
| Nourriture | Petit-déjeuner (17%) = 3,17 € | Déjeuner (46%) = 8,57€ | Dîner (22%) = 4,10€ |
| Logement | (15%) = 2,79€ | | |

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 4,15 euros en 2024.

| Nourriture | | 16,60 € par jour | | |
|-----------------------|-----------------------------|--|--|---------------------------------------|
| | | Petit-déjeuner (0,8 x minimum garanti) = 3,32€ | Déjeuner (1,6 x minimum garanti) = 6,64€ | Dîner (1,6 x minimum garanti) = 6,64€ |
| Logements non meublés | 4ème catégorie | 1 pièce habitable | 15 x minimum garanti | 62,25€ |
| | 3ème catégorie | F1 (1 pièce + cuisine) | 20 x minimum garanti | 83,00€ |
| | 2ème catégorie | F2 (2 pièces + cuisine) | 30 x minimum garanti | 124,50€ |
| | 1ère catégorie | F3 et plus (3 pièces et plus + cuisine) | 40 x minimum garanti | 166,00€ |
| Chambres meublées | Assimilation 4ème catégorie | Chambres ordinaires | 15 x minimum garanti | 62,25€ |
| Dortoirs | 2ème catégorie | Dortoirs ordinaires | 8 x minimum garanti | 33,20€ |
| | 1ère catégorie | Dortoirs présentant des éléments de confort | 14 x minimum garanti | 58,10€ |

Une indemnité de panier, fixée à 6,64€ (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.

TRAVAIL DE NUIT

12

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.

COTISATIONS SOCIALES VENDANGES 2024

13

Du fait de la nouvelle version du TESA simplifié depuis le 1er janvier 2024, il n'y aura plus de barèmes « vendanges » spécifiques.

C'est désormais le barème général qui s'applique.

Vous pouvez retrouver ce barème [en cliquant ici](#).

Source : MSA de Bourgogne-Franche-Comté

DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL

14

L'autorisation de déroger à la durée hebdomadaire maximale absolue est **accordée aux exploitations de la Côte d'Or, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne 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 affecté aux travaux de cuvage, pressage et vinification, à l'exclusion des salariés également affectés à la coupe ou au portage.**

La période durant laquelle les exploitations pourront bénéficier de cette dérogation, est **du 19 août au 24 novembre 2024.**

Remarques :

- La dérogation maximale absolue s'applique aux salariés permanents et saisonniers, y compris les intérimaires,
- En revanche, elle ne s'applique pas aux jeunes de moins de 18 ans, ni aux conducteurs de chariot élévateur automoteur qu'ils soient permanents, saisonniers ou intérimaires.

A titre de mesures compensatoires, les salariés devront bénéficier :

- Toutes les heures supplémentaires donneront lieu aux majorations légales ou conventionnelles afférentes,
- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 48 heures/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 janvier 2025.

En outre les dispositions légales et conventionnelles en vigueur devront être respectées :

- 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 ;
- D'un repos hebdomadaire de 35 heures, sous réserve de l'application de l'article 3 de la décision de la DREETS.

DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL

14

Enfin, les exploitations bénéficiaires de cette dérogation devront **fournir à la DREETS de Bourgogne Franche-Comté, au 31 décembre 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.**

IMPORTANT :

Le bilan et l'utilisation effective de la dérogation pour les vendanges 2024 conditionneront les limites maximales qui pourront être accordées pour les vendanges 2025 !

Retrouvez la décision relative à la dérogation à la durée du travail [en cliquant ICI.](#)

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

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. Il devra être remis à chacun des salariés à l'occasion de la présentation du bulletin de paie.

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 (3) | |
| L | | | | | | | | |
| M | | | | | | | | |
| M | | | | | | | | |
| J | | | | | | | | |
| V | | | | | | | | |
| S | | | | | | | | |
| D | | | | | | | | |
| | | | | Total | | | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| Heures normales | |
| Heures supplémentaires 125% | |
| Heures supplémentaires 150% | |

Frais divers (transports...):

Acompte le

| | Repas et hébergement | | | |
|-------|----------------------|------------|------------|------------|
| | Petit dej | dej | diner | herg |
| 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:

POSSIBILITÉ DE SUSPENDRE LE REPOS HEBDOMADAIRE

15

Rappel sur les conditions permettant de décaler le repos hebdomadaire :

Selon l'article L. 714-1 du code rural, un salarié doit pouvoir bénéficier d'un jour de repos par semaine, à prendre le dimanche.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, comme souvent pendant les vendanges, il est possible de décaler le repos hebdomadaire et de l'octroyer un autre jour que le dimanche (sauf pour les salariés mineurs).

Sur une période moyenne de travail de 15 jours, il est donc possible que le salarié puisse prendre son repos un autre jour que le dimanche et ainsi travailler sur une période de **12 jours consécutifs maximum** (tel que cela est validé par les conventions de l'organisation internationale du travail - OIT).

Cette année, nouvelle possibilité, celle de suspendre le repos hebdomadaire :

Le décret du 9 juillet 2024 (n° 2024-780) vient compléter l'article R. 714-10 du code rural lui-même pris en application de l'article L. 714-1 (voir plus haut).

- Il précise que les récoltes réalisées manuellement en application d'un cahier des charges lié à une AOC ou une IGP constituent des travaux **dont l'exécution ne peut être différée.**
- Cette suspension du repos hebdomadaire peut être mise en œuvre **une fois sur une période de 30 jours.**

Il est évidemment **obligatoire d'en informer l'inspection du travail en précisant, pour chaque salarié**, le motif, la durée, la date à laquelle ce repos est suspendu et celle à laquelle il sera récupéré. En cas d'impossibilité de bénéficier de ce repos, une indemnité équivalente devra être versée.

DÉROGATION AUX CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

16

- **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 2024. 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

Pour la Saône-et-Loire :

Afin d'obtenir une dérogation individuelle, vous pouvez vous rapprocher de la DDETS (Inspection du travail de Saône-et-Loire).

DÉROGATION AUX CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

16

- **Obligation d'affichage :**

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

RAPPEL IMPORTANT :
L'HÉBERGEMENT SOUS TENTE DES VENDANGERS EST TOUJOURS INTERDIT !

Si vous affectez un local quelconque à l'hébergement, gratuit ou non, vous devez en faire la déclaration à l'inspection du travail, dès lors que cet hébergement est fourni en vue d'une utilisation collective excédant le cadre familial. Vous pouvez retrouver le Cerfa [à remplir ICI](#).

La déclaration est adressée au plus tard le trentième jour suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif.

ACCIDENT DU TRAVAIL

17

| Obligations du salarié | Obligations de l'employeur |
|--|---|
| <p>Déclarer l'accident à son employeur dans les 24h</p> <p>Après consultation d'un professionnel de santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envoyer le Certificat Médical Initial (CMI) de constatation des lésions à la MSA • Envoyer l'arrêt de travail (s'il y en a un) à la MSA et à l'employeur | <p>Dans les 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déclarer l'accident à la MSA • Remettre la feuille d'accident du travail au salarié, lui permettant ainsi de ne pas faire l'avance des frais de soins. |

- **Comment déclarer ?**

Connectez-vous à votre espace MSA privé **entreprise** afin d'effectuer votre déclaration d'accident du travail en ligne. Vous êtes ensuite guidés à chaque étape de la déclaration.

La feuille « Accident du travail » est automatiquement affichée à la fin de la déclaration. Vous devez la remettre au salarié.

La déclaration d'accident du travail est automatiquement transmise à la MSA.

VERSEMENT SANTÉ - SAISONNIER

18

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

Le service Tesa simplifié intègre automatiquement le versement santé.

La formule de calcul est la suivante :

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

Le montant du versement santé est :

- A ajouter au salaire net à payer
- A ajouter au salaire net imposable
- Soumis à CSG et CRDS

Pour information : le versement santé est exonéré de cotisations sociales et est soumis au forfait social pour les entreprises de 11 salariés ou plus. Le TESA simplifié a été aménagé pour vous permettre de déclarer le versement santé.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL - ENGIN AGRICOLE

19

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 à 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)

20

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. En revanche, cette visite reste obligatoire pour les **salariés mineurs**.

RECRUTEMENT ET RSA

21

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) France Travail

[Le site de France Travail](#) 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 » permet de gérer vos recrutements à tout moment.

Téléchargez gratuitement l'application sur smartphone ou tablette



RECRUTEMENT ET RSA

21

3) Cumul RSA et revenus d'activité

Cette année encore, la MSA de Bourgogne s'engage auprès des conseils départementaux de la région pour favoriser l'emploi dans la viticulture, en partenariat avec France Travail (anciennement Pôle emploi), les chambres d'agricultures, les FDSEA, l'ANEFA et les CAF.

Afin d'accompagner les viticulteurs dans leurs difficultés de recrutement, les conseils départementaux permettent aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) de signer un contrat de travail saisonnier et de cumuler un salaire avec leur allocation, sans perte de droits. Les bénéficiaires du RSA retrouvent ainsi plus facilement le chemin de l'emploi.

Comment faire pour bénéficier de ce dispositif ?

Lors de l'embauche, le salarié déclare à la MSA un changement de situation professionnelle.

- **Site msa.fr**, rubrique « mon espace privé », « mes services » ;
Il doit ensuite compléter ses **Déclarations Trimestrielles de Ressources (DTR)**.
- **Site msa.fr**, rubrique « mon espace privé », « mes services » et déclarer :
 - Ses **revenus** dans la rubrique « **salaires** »,
 - La **date de fin** de perception des revenus,
 - Le **motif** de cessation d'activité : « **fin des vendanges** ».

Enfin, **il transmet** les :

- Nom et prénom,
- Numéro d'allocataire MSA
- Coordonnées postales et téléphoniques
- Bulletins de salaire

Aux coordonnées suivantes :**Côte d'Or :**

- Mail : demandersa@cotedor.fr
- Adresse postale :
Conseil Départemental de la Côte-d'Or
Service Politiques Insertion Logement Côte-d'Or
1 rue Joseph Tissot - 21000 DIJON

Pour toute question, vous pouvez **contacter la plateforme téléphonique RSA** au 03.80.63.32.10 (tous les jours de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30).

RECRUTEMENT ET RSA

21

Saône-et-Loire :

- Mail : dils@saoneetloire71.fr
- Tél : 03.85.39.56.31
- Adresse postale :
Conseil Départemental de la Saône-et-Loire
Service Insertion - Pôle RSA
Espace Duhesme, 18 rue de Flacé
CS 70126, 71026 MACON CEDEX

Yonne :

- Mail : rsa@yonne.fr
- Adresse postale :
Conseil Départemental de l'Yonne
Pôle des Solidarités Départementales
Direction de la Lutte contre la Précarité et de l'Inclusion par l'Emploi
16-18 boulevard de la Marne - 89089 AUXERRE CEDEX

DATE LIMITE DE RECEPTION DES JUSTIFICATIFS : 31 DECEMBRE 2024



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