

Réunion pré- vendanges 2026

Côte-d'Or, Saône-et-Loire et Yonne
20, 21 et 22 juillet 2026



Ordre du jour



Partie technique :

- Commissions professionnelles 2026
- Conditions de production 2026
- Règlementation à connaître

Partie Main d'œuvre :

- TESA S
- Embauche des salariés

Avec l'intervention de :

CAVB :

- Charlotte Huber, Directrice technique
- Julie Pacaud, Juriste

GENDARMERIE NATIONALE (21)

Partie technique



Commissions professionnelles 2026



Vue générale :

- Très sain sur les premières semaines
- Peu/pas de maladie
- Coulure liée aux températures
- Marques de brûlures de traitement + soleil : défoliation des vignes
- Blocage véraison selon endroit
- À suivre selon effet des précipitations

Commissions professionnelles 2026

Vue générale au 16/07/2026 :

Manquements	Nombre	%
Absence palissage / Entretien	39	9%
Friche	46	11%
Enherbement non maîtrisé	80	19%
PMM	82	20%
CVI non à jour	145	35%
TOTAL Manquements	417	100%



Tour de table sur les situations du vignoble



- Episode de gel printanier (89)
- Episodes de Grêle: Beaune/ Pommard en mai, 15 juillet
Marsannay, 16 juillet Maconnais
- Aléas → mesures d'accompagnement :
 - activation dispositif ISN sur sécheresse et grêle ,
 - exonération TFNB,
 - achat vendanges,
 - PEC cotisation MSA...)

Conditions de productions- CRINAO 23 juillet- CNINAO novembre

Se référer aux actualités sur le site de la CAVB



Conditions de productions- CRINAO 23 juillet- CNINAO novembre



- Communales Côte de Beaune et Côte de Nuits: rendement Cahiers des charges
- Rouge: 50hl/ha , 1^{er} crus 48hl/ha
- Blanc: 57hl/ha, 1^{er} crus 55hl/ha
- Vosne Romanée: 47 hl/ha , 1^{er} crus 45hl/ha.
- Quelques demandes de VCI/ VSI

Prospections précoces FD



11 prospections précoces

Résultats compilés au cours de la semaine

Tous les pieds bombés jaunes ou rubalise bleue peuvent être arrachés/ coupés à ras

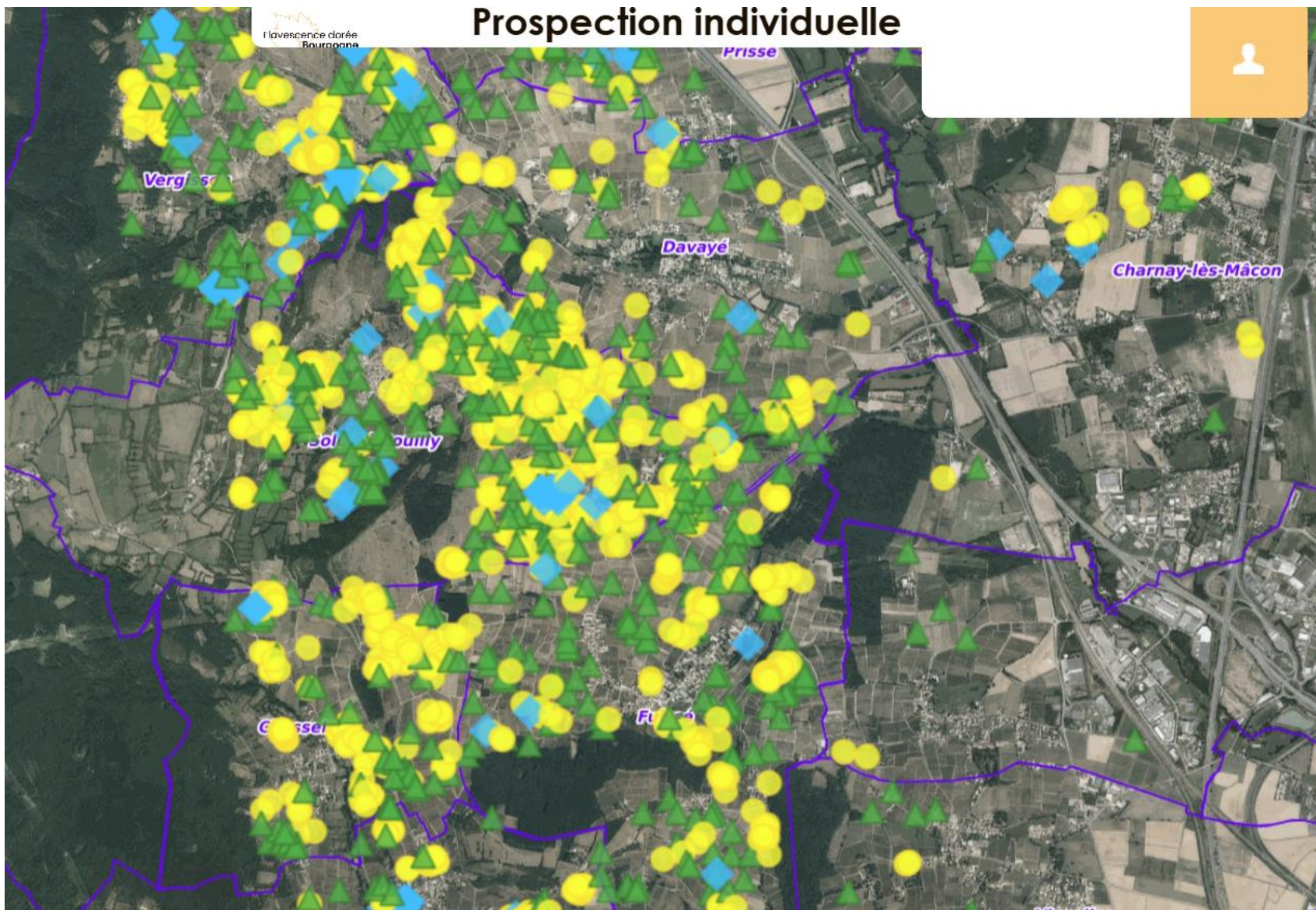
Les exploitants concernés par des pieds FD + ont été contactés par la FREDON.

Opération « coup de sécateur » en Saône et Loire

Utilisation ODK Collect par 78 exploitations (3147 points)- formulaire CAVB par 21 exploitations.

Prospections précoces FD

Prospection individuelle



Réglementation en vigueur à l'approche des vendanges



- Restriction eaux et risques incendies- Situation exceptionnelle des réserves hydriques et des cours d'eau
- Précisions sur le site de la CAVB selon mises à jour des arrêtés
- Dans le cahier des charges d'AOC bourguignonnes, l'irrigation des vignes est INTERDITE SAUF pour les jeunes vignes (moins de 3 feuilles) et tolérance pour les repiquages.
- Economie d'eau pour anticiper les vendanges à venir.

Réglementation en vigueur à l'approche des vendanges



- LORS DES VENDANGES:
- Economiser l'eau lors des opérations de nettoyage : pré-nettoyage à sec, surpresseur et arrêt automatique sur les jets sont de rigueur.
- Vérifier que les eaux de lavage, en extérieur en particulier, sont bien connectées aux eaux usées (position de la vanne de répartition)
- Pas de lavage sur le domaine public (écoulement dans le milieu naturel)

Pensez à rappeler l'ensemble de ces précautions à vos employés (permanents et surtout saisonniers) qui ne les connaissent pas toujours.

Utiliser le TESA Simplifié



Etablir sa DPAE

- Elle doit être adressée au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche et au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche.
 - Emploi occupé : vendangeur (n° INSEE : 691d)/motif contrat : **contrat vendanges**
 - Pour les salariés français : n° de sécurité sociale obligatoire avec la clé (les mineurs doivent avoir leur propre n° et pas celui des parents → **figure sur l'attestation de droits**)
 - Pour les salariés étrangers : n° de sécurité sociale pas obligatoire mais données d'état civil complètes (fourniture d'une pièce d'Etat civil : copie d'acte de naissance/extrait d'acte de naissance + un document d'identité en cours de validité)
 - Bien cocher la case de bénéfice de l'exonération travailleur occasionnel (sauf pour les cavistes et les cuisiniers qui ne peuvent être embauchés sous contrat vendanges)
- ⚠ Point d'attention : la durée minimale que vous saisissez vous engage (2 jours maximum) ainsi que la durée de fin du CDD.**



Versement santé

- Possibilité pour l'employeur de satisfaire à l'obligation de couvrir, par une complémentaire santé, les salariés titulaires d'un contrat de travail.
- Pour les **contrats inférieurs à 3 mois** et le salarié doit justifier d'une couverture individuelle
- Formule de calcul :

$Y (= \text{montant de la contribution complémentaire santé patronale}) \times \text{nombre d'heures de travail du mois} / 151,67$

- Le montant de la cotisation forfaitaire patronale est de **26,07 €** pour un mois complet.
- Pour un nombre d'heures inférieur à 151,67/mois, ce montant est proratisé. Exemple pour un salarié qui a réalisé 95 heures pour les vendanges : $[(26,07 \times 95) / 151,67] \times 1,25 = 20,41 \text{ €}$

Bulletin de salaire



- Le cumul du nombre de jours travaillés et des absences non payées doit correspondre au nombre de jours ouvrés sur la période déclarée, **sinon l'exonération TO-DE ne se calculera pas.**
- Pour les CDD inférieurs à 1 mois, 1 seul bulletin de salaire possible pour l'ensemble de la période, si elle se situe sur 2 mois distincts. Dans « Créer le bulletin », cliquez sur « Faire un BS à cheval ».
- L'indemnité de fin de contrat n'est **pas due** pour les contrats vendanges.
- Envoi de la DSN : envoi automatique au plus tard le 10 du mois M+1, pour tous vos bulletins saisis et validés.
- Pour la Saône-et-Loire uniquement → Prévoyance AG2R : montant de la cotisation à déclarer dans « Ajouter d'autres éléments – Retenue sur salaire »

Accident/arrêt de travail

Pour les travailleurs occasionnels :

- Etablir la déclaration d'accident du travail ou de trajet **au plus tard 48 heures** (hors dimanches et jours fériés) après avoir eu connaissance de l'accident,
- Remettre immédiatement au salarié une feuille d'accident,
- En cas d'arrêt de travail, malgré la DSN événementielle, impérativement adresser une attestation de salaire.

Pour les contrats CDD hors travailleurs occasionnels :

- Effectuer une DSN événementielle



Attestation France Travail

Evolution dans les prochaines semaines :

- D'ici la fin du mois de juillet, une évolution du logiciel TESA simplifié permettra de réduire les délais de délivrance. En parallèle, la MSA travaille sur l'évolution du parcours utilisateur afin d'informer automatiquement les employeurs de la disponibilité des documents par courrier électronique.
- L'attestation employeur peut désormais être transmise par voie numérique, ⚠ y compris après le départ du salarié ⚠. Elle peut également être signée électroniquement, supprimant ainsi la nécessité d'imprimer le document.
- Une nouvelle étape est prévue en 2027 avec la mise à disposition directe de l'attestation sur le Portail national des droits sociaux du salarié. L'attestation sera également simplifiée.



Dérogation à la durée hebdomadaire du travail



Période/nombre d'heures par semaine

- Valable du 10 août au 22 novembre 2026 pour une durée de **4 semaines consécutives ou non** dans la limite de :
 - **60 heures/semaine** pour les coupeurs porteurs y compris pour les conducteurs d'enjambeurs et de machines à vendanger
 - **66 heures/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



Salariés concernés/exclus

Salariés concernés (sous réserve d'aptitude médicale) :

- Permanents
- Saisonniers
- Intérimaires
- Personnels dont la conduite de chariot élévateur n'est pas exclusive dans la journée de travail (heures de conduite raisonnables et dans la limite de 35h/semaine).

Salariés exclus :

- Jeunes de moins de 18 ans
- Conducteurs exclusifs de chariot élévateur (48h/semaine max.)



Mesures compensatoires

- Majoration des heures supplémentaires, soit :
 - de la 35^{ème} à la 43^{ème} heure : 25 %
 - de la 44^{ème} à la 48^{ème} heure : 50 %
 - de la 49^{ème} à la 60/66^{ème} heure : 50 % + repos compensateur (= à 25 % du temps de travail accompli entre la 49^{ème} et la 60^{ème} heure, et à 50 % du travail accompli à partir de la 61^{ème} heure, quelque soit l'effectif de l'entreprise, à prendre avant le 31 janvier 2027)
- Aucune diminution de salaire avec prise du repos compensateur



Informations complémentaires

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** ;
- d'un repos hebdomadaire de 35 heures (suspension possible) ;
- La durée quotidienne de travail ne pourra pas excéder **12 heures par jour**.



Bilan individuel



- Les employeurs bénéficiaires de la dérogation doivent établir un bilan individuel de l'utilisation de la dérogation (avant le 31 décembre 2026), pour le mois où la dérogation a été mise en œuvre.
- **Ce bilan individuel est important car il permet la reconduction ou non de la dérogation chaque année.** Il doit être adressé à la DDETS du département dont vous dépendez avec copie pour information à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté
→ dreets-bfc.polet@dreets.gouv.fr.

Dérogation à l'hébergement collectif



CÔTE-D'OR ET YONNE

Mesures dérogatoires



- Dérogation aux conditions d'hébergement du code rural accordée par la DREETS chaque année (jusqu'au 31/12/2026) :
- Permet de déroger aux règles d'hébergement :
 - Maximum **7 travailleurs/pièce**,
 - Superficie minimale **9 m²** pour un travailleur, et **6m²/travailleur** supplémentaire;
 - Les chambres hommes et les chambres femmes sont **séparées**.
 - Un lavabo pour **6 personnes**, une douche pour **8**, 1 toilette pour **8**.

Mesures compensatoires

Ces dérogations sont accordées sous réserve de la mise en œuvre de **mesures compensatoires**.

Exemples :

- bagagerie pour stocker les valises,
- pièce pour le séchage des vêtements,
- dispositif de renouvellement de l'air à raison d'au moins 10 m³/heure
- point d'accès Wifi quand cela est possible, etc.



Hébergement sous tente

- L'hébergement sous tente reste interdit.
- La législation sera prochainement assouplie sur ce point/en attente d'une modification de l'arrêté du 1^{er} juillet 1996.



Déclaration d'hébergement collectif



- Si vous héberger des vendangeurs au domaine, n'oubliez de remplir votre **déclaration d'hébergement collectif** !
- Elle est à transmettre à la DDETS :
 - Côte-d'Or à cette adresse : ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr.
 - Yonne à cette adresse : ddetspp-uc1@yonne.gouv.fr.

SAÔNE-ET-LOIRE

Demandes individuelles



- Les entreprises agricoles de Saône-et-Loire n'ont pas été incluses dans la dérogation 2026.
- Si elles souhaitent bénéficier de mesures dérogatoires, elles devront en faire la **demande individuellement** auprès de la DDETS de Saône-et-Loire à l'adresse suivante : ddets-uc1@saone-et-loire.gouv.fr.
- Si vous héberger des vendangeurs au domaine, n'oubliez de remplir votre **déclaration d'hébergement collectif** ! Elle également à envoyer à l'adresse ci-dessus.

Majorations salariales



Travail le dimanche

Côte-d'Or et Yonne :

- Toutes les heures effectuées le dimanche par le salarié, sont majorées de 50 %, sans condition d'ancienneté.
- Cumul avec la majoration pour heures supplémentaires

Saône-et-Loire :

Toutes les heures effectuées le dimanche par le salarié, **ayant plus d'1 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise**, sont majorées de 50 %.

Travail les jours fériés

Côte-d'Or et Yonne :

- Toutes les heures effectuées le dimanche par le salarié, sont majorées de 50 %, sans condition d'ancienneté.
- Pas de cumul avec la majoration pour heures supplémentaires

Saône-et-Loire :

- Toutes les heures sont payées au taux normal majoré de 50 % sans condition d'ancienneté.



Frais professionne ls



Indemnité de panier

Accord collectif territorial s'appliquant en Côte-d'Or et dans l'Yonne :

- Le vendangeur a droit à une indemnité de panier si l'employeur ne procure pas le repas et si l'éloignement temporaire du lieu de travail demandé par l'employeur ne permet pas au salarié de retourner sur son lieu habituel de restauration.

➔ Montant avec le nouvel accord : 8,70 € (2 x 4,35 €)

Avantages en nature



Nourriture

Côte-d'Or et Yonne :

Par jour	1 repas	2 repas
	5,50 €	11,00 €

Saône-et-Loire :

19,01 € par jour, répartis comme suit :			
Nourriture	Petit-déjeuner (17%) = 3,23 €	Déjeuner (46%) = 8,74 €	Dîner (22%) = 4,18 €
Logement	(15%) = 2,85 €		

Repos



Suspension du repos hebdomadaire

- Décret du 9 juillet 2024 : possibilité de suspendre le repos hebdomadaire des salariés une fois au plus sur une période de 30 jours, pour « *les récoltes réalisées manuellement en application d'un cahier des charges lié à une appellation d'origine contrôlée [...]* ». **La DDETS doit être informée de cette suspension.**
- A ne pas confondre avec :
 - La possibilité de faire travailler un salarié un dimanche si celui-ci a pris son repos un autre jour de la semaine par roulement avec un autre salarié. **Pas besoin d'informer la DDETS.**
 - La suspension du repos dans le cadre de circonstances exceptionnelles (ex: pluie). Le salarié bénéficie alors d'un repos d'une durée équivalente. **La DDETS doit être informée.**



Embauches particulières

Réunion pré-vendanges 2026



Embauche des mineurs

- Mineurs de 14-15 ans :
 - Demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail **15 jours avant l'embauche**. 8 jours pour notifier sa décision, à défaut de quoi, elle est réputée acquise. + autorisation parentale
 - Pas d'heures supplémentaires ni travail de nuit / 2 jours de repos consécutifs dont dimanche obligatoire
- Mineurs de 16 ans et + :
 - Autorisation parentale
 - Pas d'heures supplémentaires ni travail de nuit / 2 jours de repos consécutifs avec dimanche obligatoire pendant les vacances scolaires sinon 2 jours consécutifs ne comportant pas forcément le dimanche + 12 heures de repos (60h/sem.)



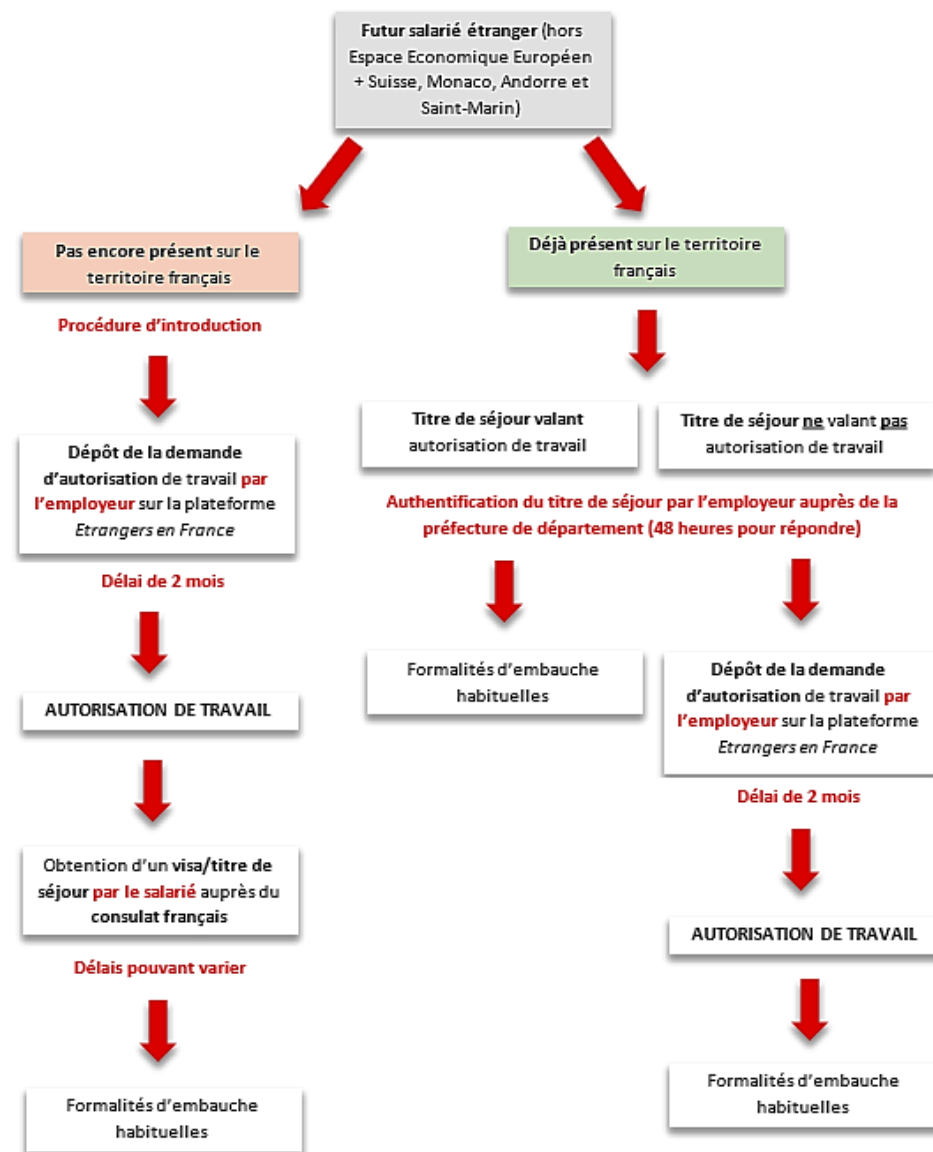
Visite médicale obligatoire

- Mise en place d'un dispositif simple et rapide en 2026 :
 - Avant la visite :
 1. Un consentement écrit des parents doit avoir été signé et transmis avant la visite
 2. Rappeler au salarié qu'il doit avoir son téléphone portable à disposition, dans un lieu calme et confidentiel avec du réseau
 - Ensuite 3 étapes seulement :
 1. Déclarez l'embauche
 2. Envoyez un mail à bourgogneblfsst.blf@bourgogne.msa.fr avec en objet « embauche mineur vendange », nom et prénom, n° de sécurité sociale, date de prise de poste.
 3. Recevez ensuite un lien de téléconsultation + consentement. **Assurez-vous bien d'avoir le mail du salarié.**



Embauche d'étrangers hors (UE/EEE)

- Pour se renseigner au préalable sur les titres de séjour : [registre PRADO](#), hébergé sur le site du Conseil européen / ou sur le site REGULA.
- **Obligation** de s'assurer après de la préfecture de département que le titre de séjour présenté est authentique **au moins 48 heures avant l'embauche**.
- Sans réponse passé ce délai, l'obligation est réputée accomplie et il est possible de procéder aux formalités d'embauche habituelles. Un **extrait d'acte de naissance** et une **pièce d'identité** doivent être fournis à la MSA.



La prestation de service nationale

- Obligation de vigilance du donneur d'ordre

Pour toute prestation d'un **montant supérieur à 5 000 € HT**, le donneur d'ordre doit demander, **à la conclusion du contrat** puis **tous les 6 mois** jusqu'à la fin de son exécution :

Type de document	Sanction encourue par le donneur d'ordre
Extrait de l'inscription au RNE (anciennement RCS/RM)	/
Attestation dite de « vigilance »	Solidaire du paiement des cotisations, pénalités et majorations dues par le prestataire verbalisé pour travail dissimulé + condamnation pénale
Liste nominative des salariés étrangers employés par le prestataire et soumis à autorisation de travail (RUP)	Solidaire du paiement des salaires et frais annexes, indemnités de rupture, amende administrative

Montauban, le 10 octobre 2022

Libellé du service émetteur
Cotisations sur salaires

Votre interlocuteur : Sandra Noreuil
Téléphone : 0381656030

E-mail : sandra.noreuil@msa.fr

Réf. du destinataire : DES11111111111

Dossier : OBJ11111111111

NomObjet PrénomObjet

Objet : Attestation de fourniture des déclarations

Référence correspondance : CKM230

Exp. iMSA (Simulation légère) B.P. 217 - Avenue du Clos MAURY 82002 MONTAUBAN
100001

PRENOM NOMDESTINATAIRE
COMPLEMENT ADRESSE N 1
VOIE
COMMUNE
01000 VILLE DESTINATAIRE

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-après votre attestation(1) de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions sociales. Cette attestation est exclusivement destinée à être remise à vos donneurs d'ordre.

Cette attestation est disponible depuis votre espace privé MSA pendant un an à compter de la date d'envoi de ce courrier. Elle est délivrée pour l'ensemble de vos établissements mentionnés pour une durée de validité égale à 6 mois.

D'où viennent les données de cette attestation ? Sont-elles exactes ?

Ce document a été établi à partir de vos déclarations, il ne préjuge pas de l'exactitude des informations que vous avez déclarées.

La validité de cette attestation et le détail des informations contenues doivent être contrôlés par votre donneur d'ordre. Pour cela, ce dernier dispose de plusieurs possibilités :

- Se connecter à <https://verification-attestations.msa.fr>
- Contacter la Caisse de Mutualité Sociale Agricole du Nord Pas-de-Calais en transmettant le numéro de sécurité suivant :

2HEO357V99

L'employeur qui bénéficie d'un report de cotisations depuis le 12 mars 2020 dans le cadre des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire de la Covid-19 est réputé à jour de ses cotisations. Néanmoins, l'établissement de cette attestation est sans effet sur l'obligation de l'employeur de s'acquitter des cotisations faisant l'objet du report.

Attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions des candidats à une commande au moins égale à 5 000 euros hors taxe (art. L.243-15, D.243-15 du CSS et D.725-22-5 du CRPM)

Demande d'attestation de fourniture de déclarations sociales légalement exigible lors de la conclusion d'un contrat et tous les six mois, jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, dont l'objet porte sur une obligation d'un montant au moins égal à 5 000 euros hors taxe en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce

Code de Sécurité 2HEO357V99

Conformément à la législation, la validité de cette attestation et le détail des informations contenues doivent être contrôlés par le cocontractant. Pour cela, ce dernier dispose de plusieurs possibilités :

- Se connecter à <https://verification-attestations.msa.fr>
- Contacter la Caisse de Mutualité Sociale Agricole du Nord Pas-de-Calais

En votre qualité d'employeur

DENOMINATION SOCIALE

Adresse du siège social : 44, rue de la Liberté

62000 ARRAS

N° SIREN : 11122233345678

En votre qualité d'employeur, la présente attestation de fourniture des déclarations et de paiement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS, d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, des contributions à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage** vous est délivrée :

- pour un effectif de 13 salarié(s) et une masse salariale de 32564 euros,
- au titre du 3ème TRIMESTRE de l'année 2022
- et pour les établissements suivants :

Etablissements concernés	Numéro SIRET
ETB CINQ	12345678900008
ETB SEPT	12345678900008
ETB NEUF	12345678900010
ETB ONZE	12345678900012
ETB TREIZE	12345678900014
ETB QUINZE	12345678900016
ETB DIX-SEPT	12345678900018
ETB DIX-NEUF	12345678900020

Délivrance de l'attestation de déclaration sociale

Le Directeur Général, soussigné certifie, qu'au titre du (des) établissement(s) ci-dessus désigné(s), l'entreprise est à jour de ses obligations en matière de cotisations de Sécurité Sociale, d'Allocations Familiales, de contributions d'assurance chômage et de cotisations AGS, d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*, des contributions à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage** à la date du 30/09/2022.

Fait à Montauban, le 10/10/2022

Le Directeur Général de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole du Nord Pas-de-Calais ou son délégataire

* Cette attestation concerne les contributions liées à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre des périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2020 lorsque votre entreprise y est assujettie. Pour les périodes antérieures à cette date, il convient de se rapprocher de l'AGEFIPH.

** Cette attestation concerne également les contributions à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2022 lorsque votre entreprise y est assujettie. Pour les périodes antérieures à cette date, il convient de se rapprocher de l'OPCO compétent concernant la contribution à la formation professionnelle et de la DGFP concernant la contribution à la taxe d'apprentissage.

La présente attestation ne préjuge pas de l'exactitude des bases sur lesquelles elle a été établie et ne vaut pas renonciation au recouvrement des éventuelles créances contestées.

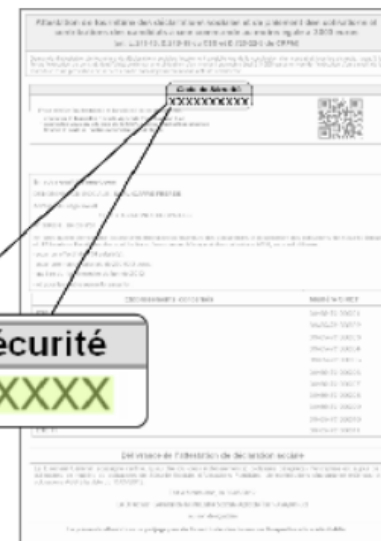
Exemple
d'attestation de
vigilance

Ce service vous permet de vérifier que l'attestation fournie par un adhérent MSA est bien conforme à celle que nous avons éditée.

- Munissez-vous de cette attestation.
- Recopiez le code sécurité imprimé dans la zone ci-dessous.
- Cliquez sur le bouton "Valider" afin d'afficher l'attestation originale(*)
- Vérifiez et comparez le contenu des deux documents.

Code de Sécurité

XXXXXXXXXXXX



Saisir le code de sécurité figurant sur l'attestation : *

Valider

(*) Pour afficher et imprimer des documents en pdf, téléchargez le logiciel



Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition des données qui vous concernent conformément aux articles 38 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

[> haut de page](#)

Fermer la fenêtre

La prestation de service nationale

- Points d'attention sur le lien de subordination :

En cas de contrôle, il pourra être vérifié :

- Que les salariés du donneur d'ordre ne sont pas mélangés à ceux du prestataire sur les parcelles
- Qu'un chef d'équipe (ou tout autre représentant) est bien présent dans les vignes avec les salariés du prestataire
- Que le prestataire apporte bien son propre matériel

Le non respect de l'une de ces conditions pourrait être un indice que la prestation s'avère être en réalité un **prêt de main d'œuvre illégal**.

Autres obligations du donneur d'ordre

- En plus des vérifications préalables déjà évoquées, le donneur d'ordre doit s'assurer :

En matière d'hébergement		
Situation	Que dois-je faire ?	Sanction encourue
Un agent de contrôle vous informe que les salariés du prestataire sont logés dans des conditions indignes.	Obligation d'enjoindre le prestataire de faire cesser sans délai la situation irrégulière. Dès réception de celle-ci, le prestataire dispose de 24 heures pour vous informer des mesures prises. Vous devez ensuite en informer l'agent de contrôle , auteur du signalement.	Si la situation n'est pas régularisée, vous êtes tenu de prendre en charge l'hébergement collectif des salariés.



Autres obligations du donneur d'ordre

- En plus des vérifications préalables déjà évoquées, le donneur d'ordre doit s'assurer :

En matière de paiement des salaires/conditions de travail		
Situation	Que dois-je faire ?	Sanctions encourues
Un agent de contrôle vous informe que les salariés du prestataire n'ont pas obtenu leur salaire et que la législation du travail n'est pas respectée.	Obligation d'enjoindre le prestataire de faire cesser sans délai la situation irrégulière. Dès réception de celle-ci, le prestataire dispose de 24 heures pour vous informer des mesures prises. Vous devez ensuite en informer l'agent de contrôle , auteur du signalement.	Solidaire du paiement des rémunérations, indemnités et charges dues + 1 500 € d'amende pour ne pas avoir fait cesser l'infraction

Cas particulier : les entreprises de travail temporaire (ETT)



Une ETT étrangère peut détacher ses salariés dans une entreprise utilisatrice française. Dans ce cas :

- Le salarié détaché est soumis au droit du travail français durant toute la période de détachement (notamment salaire minimum, durée du travail, repos, etc.)
- L'ETT étrangère doit être titulaire d'une **garantie financière** (= assure le paiement des salaires et accessoires aux salariés détachés).

Deux contrats doivent être conclus entre les parties :

- Un contrat de mise à disposition entre l'ETT étrangère et l'entreprise utilisatrice.
- Un contrat de mission entre le salarié et l'ETT pour chaque salarié détaché.

Les salariés intérimaires détachés doivent être portés au registre unique du personnel (RUP) de l'entreprise utilisatrice.

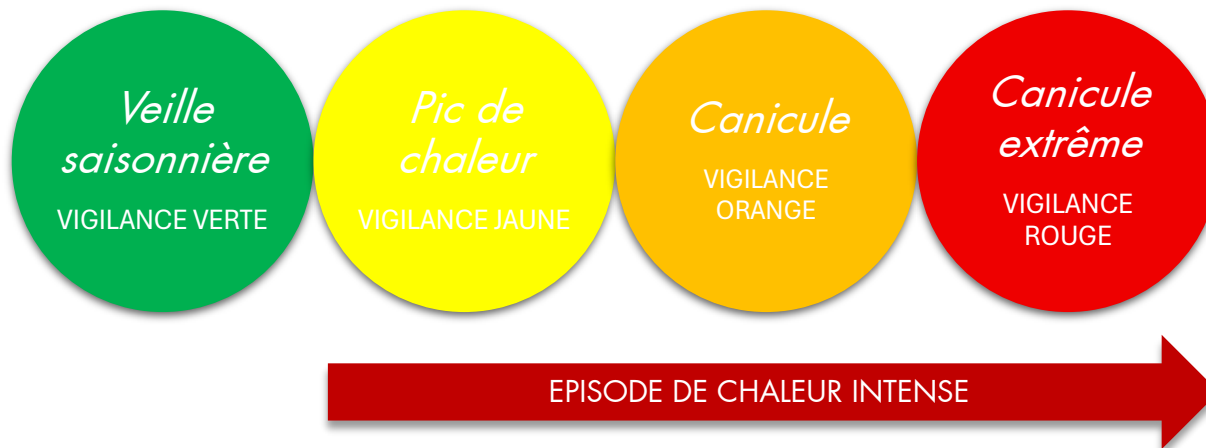
Santé Sécurité au Travail

Réunion pré-vendanges 2026



Chaleur : nouvelles obligations pour l'employeur

A compter du 1^{er} juillet 2025, l'employeur doit obligatoirement vérifier quotidiennement les niveaux de vigilance pour canicule définis par Météo-France, en cas chaleur :



→ Mise en place obligatoire de mesures de prévention une fois le niveau jaune atteint (eau potable en quantité suffisante, aménagement des horaires et du poste de travail, etc.)

→ Intégration des risques liés aux fortes chaleurs dans le DUERP

Poste itinérant de la protection civile

- Poste itinérant de 2 personnels de la protection civile sur 15 jours (Côte-d'Or et côte chalonnaise)
- Convention entre la protection civile et la CAVB et co-financement avec le service Santé Sécurité au Travail de la MSA
- Prévention et bobologie



Prévenir les vols de raisin

Quelques conseils en partenariat avec la gendarmerie nationale :

- Bien identifier vos parcelles à l'aide de plaques métalliques gravées (nom du domaine, n° de parcelle et cépage.)
- Accompagner les prestataires pour leur montrer précisément les parcelles.
- Signaler à la gendarmerie toute **présence ou comportement suspect** sur les parcelles ou celle du domaine voisin.
- Prenez également garde au **vol de matériel et engins agricoles** : ne laissez pas de clés sur le contact d'un véhicule ou d'une porte. Stationnez les véhicules de manière à gêner leur sortie, système de vidéoprotection, etc.



Autres infos pour l'embauche



Embauchez avec VITA Bourgogne

- 3ème édition des **VENDANGES ÉTUDIANTES** en 2026 -> déploiement sur toute la Bourgogne !
- Prise en charge du transport en train des étudiants
- Une **PLATEFORME GRATUITE** pensée pour vous, avec des prix avantageux sur les sites spécialisés (Vitijob)



VITABOURGOGNE
Vis les métiers de **la vigne & du vin**
FORMATIONS . MÉTIERS . OFFRES D'EMPLOI

Aide au logement des saisonniers

ActionLogement 

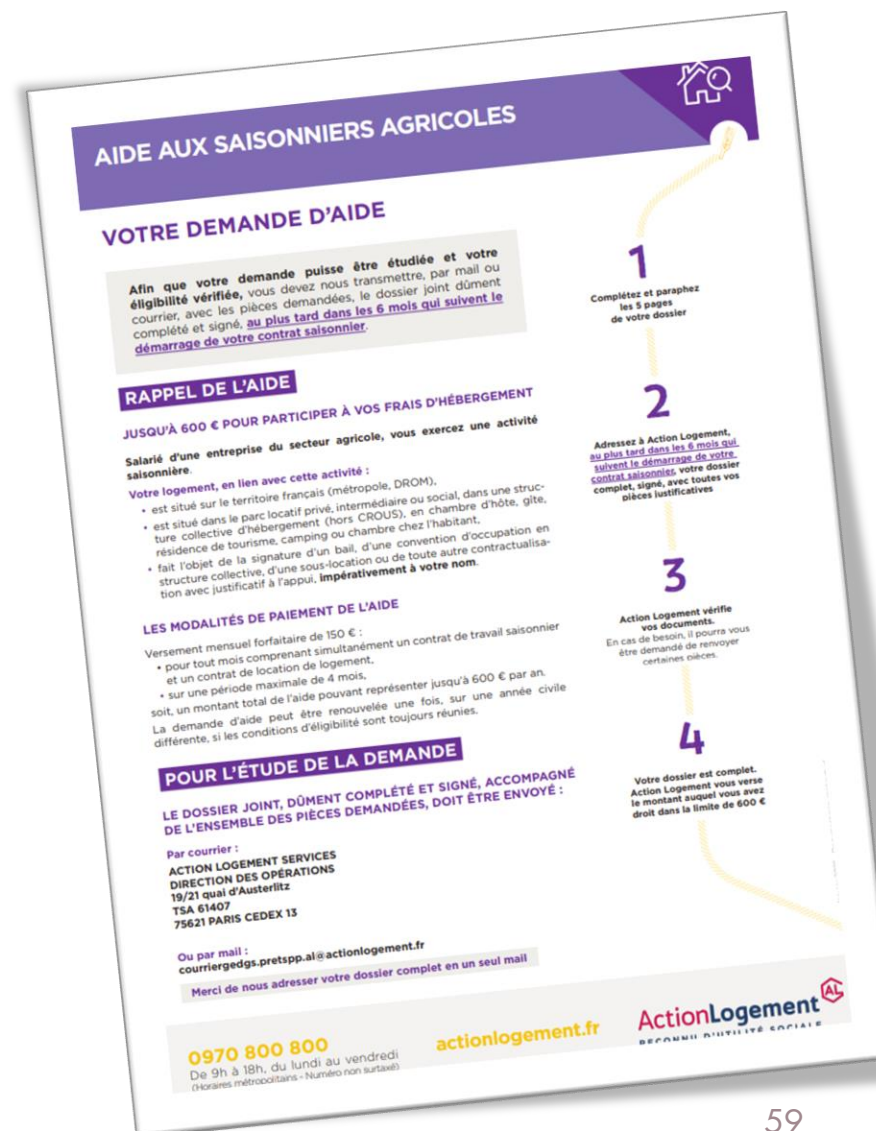
- Jusqu'à 600 € d'aide aux frais d'hébergement
- Demande faite par le salarié

TOUT SUR CETTE AIDE  [EN LIGNE](#)

Informations importantes pour vos salariés :

Le dossier est à présenter au plus tard dans les 6 mois qui suivent le démarrage du travail saisonnier

Un dossier incomplet peut entraîner le refus de la demande



AIDE AUX SAISONNIERS AGRICOLES

VOTRE DEMANDE D'AIDE

Afin que votre demande puisse être étudiée et votre éligibilité vérifiée, vous devez nous transmettre, par mail ou courrier, avec les pièces demandées, le dossier joint dûment complété et signé, au plus tard dans les 6 mois qui suivent le démarrage de votre contrat saisonnier.

RAPPEL DE L'AIDE

JUSQU'À 600 € POUR PARTICIPER À VOS FRAIS D'HÉBERGEMENT

Salarié d'une entreprise du secteur agricole, vous exercez une activité saisonnière.

Votre logement, en lien avec cette activité :

- est situé sur le territoire français (métropole, DROM),
- est situé dans le parc locatif privé, intermédiaire ou social, dans une structure collective d'hébergement (hors CROUS), en chambre d'hôte, gîte, résidence de tourisme, camping ou chambre chez l'habitant,
- fait l'objet de la signature d'un bail, d'une convention d'occupation en structure collective, d'une sous-location ou de toute autre contractualisation avec justificatif à l'appui, **impérativement à votre nom.**

LES MODALITÉS DE PAIEMENT DE L'AIDE

Versement mensuel forfaitaire de 150 € :

- pour tout mois comprenant simultanément un contrat de travail saisonnier et un contrat de location de logement,
- sur une période maximale de 4 mois,

soit, un montant total de l'aide pouvant représenter jusqu'à 600 € par an.

La demande d'aide peut être renouvelée une fois, sur une année civile différente, si les conditions d'éligibilité sont toujours réunies.

POUR L'ÉTUDE DE LA DEMANDE

LE DOSSIER JOINT, DÛMENT COMPLÉTÉ ET SIGNÉ, ACCOMPAGNÉ DE L'ENSEMBLE DES PIÈCES DEMANDÉES, DOIT ÊTRE ENVOYÉ :

Par courrier :

ACTION LOGEMENT SERVICES
DIRECTION DES OPÉRATIONS
19/21 quai d'Austerlitz
TSA 61407
75621 PARIS CEDEX 13

Ou par mail :

courrier@actionlogement.fr

Merci de nous adresser votre dossier complet en un seul mail

1 Complétez et paraphes les 5 pages de votre dossier

2 Adressez à Action Logement, au plus tard dans les 6 mois qui suivent le démarrage de votre contrat saisonnier, votre dossier complet, signé, avec toutes vos pièces justificatives

3 Action Logement vérifie vos documents. En cas de besoin, il pourra vous être demandé de renvoyer certaines pièces.

4 Votre dossier est complet. Action Logement vous verse le montant auquel vous avez droit dans la limite de 600 €

0970 800 800
De 9h à 18h, du lundi au vendredi
(horaires métropolitains - Numéro non surtaxé)

actionlogement.fr

ActionLogement 
BOFOMU DIVULGUE SOCIAL

Merci de votre attention