

GUIDE RÉGLEMENTAIRE
Vendanges 2026

SOMMAIRE

3	Préambule
4	Textes mis à jour en 2026
	5. Dérogation à la durée maximale hebdomadaire du travail
	7. Dérogation en matière d'hébergement collectif
	9. Revalorisation des salaires
10	Embauches particulières
11	Embaucher un salarié étranger
16	Embaucher un salarié mineur
18	Points importants à retenir sur le contrat vendanges
19	Travailler le dimanche et les jours fériés
20	Suspension du repos hebdomadaire
21	Avantages en nature et frais professionnels
23	TESA simplifié
25	Versement santé
25	Comment déclarer un accident du travail ?
26	Bénévolat, entraide et prêt de main d'œuvre
29	Prévenir les risques en cas de pic de chaleur et de canicule
31	Vendanges et RSA

PRÉAMBULE

Le **guide vendanges 2026** a vocation à répondre à l'ensemble de vos interrogations. Néanmoins, nous restons à votre entière disposition pour toute question supplémentaire.

Les informations contenues dans ce guide sont applicables sous réserve de modifications ultérieures. Dans ce cas, une actualisation vous sera communiquée sur le site de la CAVB ou via une Vinonews.

Bonnes vendanges 2026 !

TEXTES MIS À JOUR EN *2026*



DÉROGATION À LA DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Côte-d'Or, Saône-et-Loire, Yonne

Période et nombre d'heures par semaine

La dérogation est 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.

Pour la dérogation à 66 heures : le nombre total d'heures effectué au-delà de 60 heures ne peut excéder 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

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.)

Travaux concernés

Travaux saisonniers de **vendanges** : préparation, collecte, réception, traitement et logement de la récolte, ainsi que les travaux de cuvage-pressage et vinification.

Mesures compensatoires

- Toutes les heures supplémentaires donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles afférentes, soit :
 - » de la 35ème à la 43ème heure : 25 %
 - » de la 44ème à la 48ème heure : 50 %
 - » de la 48ème à la 60/66ème heure : 50 % + **repos compensateur** (= à 25 % du temps de travail accompli entre la 48ème et la 60ème heure, et à 50 % du travail accompli au-delà de la 60ème heure, **quelque soit l'effectif de l'entreprise**, à prendre avant le 31 janvier 2027)
- La prise du repos compensateur ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Bilan individuel de l'utilisation de la dérogation

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 devra comporter lisiblement :

- Les horaires auxquels commence et finit chaque période de travail, jour par jour, pour chaque salarié, ainsi que le(s) jour(s) de repos hebdomadaire(s).
De même, pour chaque salarié, il mentionnera le nombre d'heures effectuées par jour et pour chaque semaine considérée.

- **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

Informations complémentaires relatives à la mise en œuvre de la dérogation

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 ;

La durée quotidienne de travail ne pourra pas excéder **12 heures par jour**.

Information des salariés

La dérogation devra être portée à la connaissance du personnel par **voie d'affichage**, sur les lieux de travail, et communiquée au Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

Consultation du CSE

Lorsqu'il existe, l'entreprise ne peut user de la dérogation qu'après avis du CSE et, le cas échéant, transmission de cet avis à l'Inspecteur du Travail (DDETS) compétent.

Enregistrement des horaires de travail

Un registre ou une fiche d'horaires sont tenus sur chaque lieu de travail par l'employeur ou son représentant (horaires auxquels commence et finit chaque période de travail, jour par jour, pour chaque salarié, ainsi que le(s) jour(s) de repos hebdomadaire(s) + nombre d'heures de travail effectuées par jour et pour chaque semaine considérée).

Un exemplaire de ce document devra expressément être remis à chacun des salariés avec le bulletin de paie.

Ces documents de contrôle devront être tenus en permanence à la disposition des agents de l'Inspection du Travail sur le lieu de travail.



DÉROGATION EN MATIÈRE D'HÉBERGEMENT COLLECTIF

Rappel important !

L'HÉBERGEMENT SOUS TENTE DES VENDANGEURS EST TOUJOURS INTERDIT !

Saône-et-Loire

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

Côte-d'Or & Yonne

Période concernée

Les entreprises agricoles de la Côte-d'Or et de l'Yonne sont autorisées à déroger (jusqu'au **31 décembre 2026**) aux conditions d'hébergement collectif en résidence fixe :

- dans la limite d'une durée de **30 jours, consécutifs ou non**, sur une période de 12 mois consécutifs ;
- sous réserve du **respect des mesures compensatoires** négociées entre les partenaires sociaux ;

Mesures exclues

Il **ne peut pas être dérogé** aux prescriptions réglementaires relatives :

- aux locaux destinés à la cuisine ;
- à la séparation des pièces destinées au sommeil des femmes de celles destinées au sommeil des hommes ;
- aux dispositions relatives à la sécurité des installations électriques ;
- aux dispositions en matière d'issue, de dégagement et de lutte contre les incendies ;

Déclaration d'hébergement collectif

Tout local quelconque affecté à l'hébergement collectif excédant le cadre familial doit faire l'objet d'une déclaration d'hébergement collectif. Dès lors que ce local est affecté à l'hébergement de travailleurs, cette déclaration est faite auprès de la DDETS du lieu où est situé ce local > Cerfa à remplir [ici](#)

La déclaration est adressée au plus tard le 30ème jour suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif.



Mesures dérogatoires à l'hébergement collectif 21 et 89

Pièce concernée	Mesures dérogatoires	Mesures compensatoires obligatoires
Pièce destinée au sommeil	Pour toute pièce destinée au sommeil, surface minimale de 6 m² par occupant ; toutefois la superficie d'une pièce n'ayant qu'un seul occupant ne peut pas être inférieure à 9 m ² ;	Amélioration des locaux de couchage : • Point d'accès wifi, à condition que l'accès soit possible ; • Pour un volume de moins de 10 m³/occupant, assurer un renouvellement d'air à raison d'au moins 10 m³/heure et par personne ; • Mettre à disposition un système de ventilation d'air supplémentaire pour la pièce destinée au sommeil accueillant plus de 4 occupants ;
Pièce destinée au sommeil	Maximum de 7 travailleurs par pièce destinée au sommeil	Amélioration des services proposés : • Prévoir une bagagerie à disposition des personnes hébergées pour stocker les valises vides durant la période des travaux ; • Mise à disposition d'un lave-linge pour les personnes hébergées durant la période des travaux ; • Prévoir une pièce destinée au séchage des vêtements ; • Prévoir un espace dédié au retour du travail (afin d'enlever les chaussures et vêtements sales) ;
Salle d'eau	• Minimum 1 lavabo pour 6 personnes • Minimum 1 douche pour 8 personnes • Minimum 1 cabinet d'aisance pour 8 personnes	Amélioration du confort des installations sanitaires, ainsi que de leur accès : • Allonger la plage du petit-déjeuner ; • Prévoir une plage d'1h30 minimum entre le retour du travail et le 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 assurés par l'employeur, le matériel d'entretien et de nettoyage nécessaire ;

REVALORISATION DES SALAIRES

Obligatoire

Le SMIC a été revalorisé de 2,41% à compter du 1er juin 2026, rendant **obligatoire** l'application de la grille suivante

Palier	Taux horaire brut (en €)	Palier	Taux horaire brut (en €)
1	12.31 €	7	14.50 €
2	12.31 €	8	15.50 €
3	12.31 €	9	16.78 €
4	12.55 €	10	18.58 €
5	13.08 €	11	21.15 €
6	13.70 €	12	24.16 €

Guide des vendanges CAVB 2026

Optionnel

Pour l'instant !

Un nouvel avenant n° 11 du 2 juillet 2026 vient faire évoluer la grille des salaires applicable depuis le 1er juin 2026. **Il est possible de l'appliquer dès maintenant ou bien attendre sa publication au journal officiel, qui rendra son application obligatoire.**

Palier	Taux horaire brut (en €)	Palier	Taux horaire brut (en €)
1	12.31 €	7	14.79 €
2	12.40 €	8	15.79 €
3	12.57 €	9	17.07 €
4	12.84 €	10	18.87 €
5	13.37 €	11	21.44 €
6	13.99 €	12	24.45 €

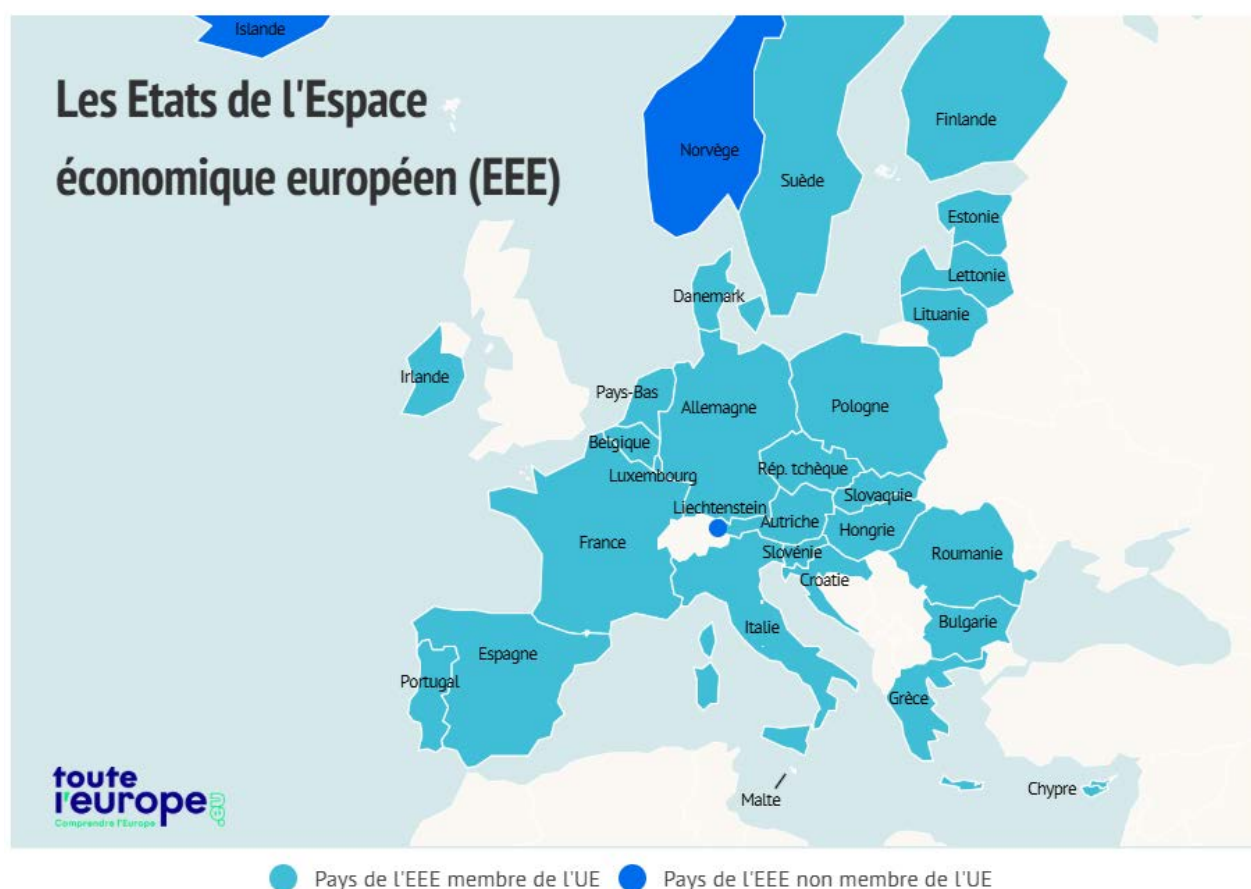
EMBAUCHES PARTICULIÈRES



EMBAUCHER UN SALARIÉ ÉTRANGER

Pour travailler en France, **un ressortissant de l'Espace économique européen (EEE) n'a pas besoin d'autorisation de travail et de titre de séjour**. Pour embaucher un ressortissant de l'un de ces pays, vous devez donc respecter les formalités d'embauche habituelles.

Toutefois, si le salarié n'a jamais été immatriculé en France, vous devez faire une demande d'immatriculation auprès de la MSA. Cette demande se fait en ligne, en complément de la DPAE.



Les 27 Etats membres de l'UE sont dans l'EEE, qui comprend également l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein

Cas particuliers

Suisse, Monaco, Andorre et Saint-Marin

- La France a conclu des accords avec ces pays. Ce sont les mêmes formalités d'embauche que pour les ressortissants des pays de l'EEE.

Les 30 États de l'Espace Économique Européen :

Allemagne – Autriche – Belgique – Bulgarie – Chypre
Croatie – Danemark – Espagne – Estonie – Finlande
France – Grèce – Hongrie – Irlande – Islande – Italie
Lettonie – Liechtenstein – Lituanie – Luxembourg
Malte – Norvège – Pays-Bas – Pologne – Portugal
République tchèque – Roumanie – Slovaquie
Slovénie – Suède

Pour les ressortissants d'un pays tiers (hors EEE)

L'employeur est soumis à une **obligation de vigilance** résultant de l'interdiction d'emploi d'un étranger sans autorisation de travail.

Si l'employeur a connaissance du statut de ressortissant étranger, il doit vérifier que ce dernier est autorisé à travailler.

L'absence d'autorisation de travail est une faute imputable à l'employeur uniquement (art. R. 5221-1 du code du travail).

Le futur salarié n'est pas présent sur le territoire français

Procédure d'introduction

Dépôt du dossier d'instruction par l'employeur auprès du préfet sur le site : Étrangers en France

Autorisation de travail

Obtention d'un **visa/titre de séjour** par le salarié auprès du consulat français

Formalités d'embauche habituelles

Offre d'emploi

Il n'est plus nécessaire de publier une offre d'emploi durant 3 semaines car les viticulteurs ont été intégrés dans la liste des **métiers en tension**.



DÉLAI DE 2 MOIS
Le silence de l'administration passé ce délai vaut rejet.

Anticipation

Si vous souhaitez embaucher un salarié extracommunautaire qui ne réside pas en France, la procédure d'introduction demande de **l'anticipation** !

Le futur salarié est déjà présent sur le territoire français

L'autorisation de travail est incluse dans le titre de séjour :

Le code du travail dispense expressément certains étrangers de l'obligation de détenir une autorisation de travail en France pour exercer une activité professionnelle. Plus exactement, **l'autorisation de travail résulte directement du droit au séjour** accordé à l'étranger.

Titres de séjour valant autorisation de travail

Carte de résident

- Durée du séjour : 10 ans maximum
- Renouvelable de plein droit

Mention « Vie privée et familiale »

- Carte de séjour temporaire (1 an max.)
- Carte de séjour pluriannuelle (4 ans max.)
- Visa long séjour (3 mois > 1 an), **dans des cas précis**

Visa « vacances-travail »

- Durée > 3 mois (sauf ressortissants russes)

Statut particulier

- Carte de séjour pluriannuelle mention « **bénéficiaire de la protection subsidiaire** » / « **membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire** »
- Carte de séjour pluriannuelle mention « **bénéficiaire du statut d'apatride** » / « **membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride** »
- Autorisation/document provisoire de séjour mention « **autorise son titulaire à travailler** », **sous certaines conditions**

Talent

- Carte de séjour pluriannuelle / visa long séjour mention « **passport talent** »
- Carte de séjour pluriannuelle / visa long séjour mention « **passport talent (famille)** »

Détachement

- Carte de séjour pluriannuelle/visa long séjour mention « **salarié détaché ICT** » / « **salarié détaché mobile ICT** »
- Carte de séjour/visa long séjour mention « **salarié détaché ICT (famille)** » / « **salarié détaché mobile ICT (famille)** »

Etudiants

- Carte de séjour temporaire/visa long séjour mention « **stagiaire ICT (famille)** »
- Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle / visa long séjour mention "étudiant" / "étudiant-programme de mobilité" > **pour une activité professionnelle accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail (964 heures)**
- Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle / visa long séjour mention "étudiant" / "étudiant-programme de mobilité" > **dans le cadre du cursus, avec un contrat d'apprentissage validé**

Le futur salarié est déjà présent sur le territoire français

L'autorisation de travail n'est pas incluse dans le titre de séjour :

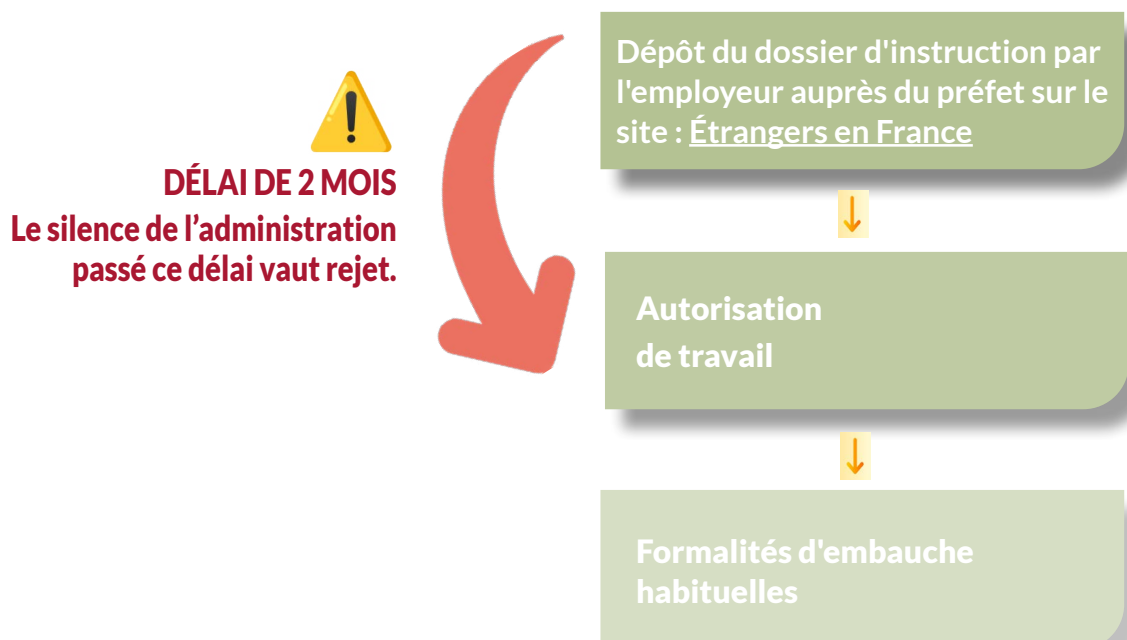
Les étrangers qui souhaitent exercer une activité professionnelle salariée en France doivent détenir **au préalable une autorisation de travail**. Il s'agit d'un **document distinct** du titre de séjour que l'employeur doit obtenir **avant le début du contrat de travail**.

Exemples de titre nécessitant *Impérativement* une autorisation de travail :

- » Titre de séjour mention « **salarié** » ou « **travailleur temporaire** »
- » Titre de séjour mention « **saisonnier** »
- » Attestation de demandeur d'asile
- » Certificat de résidence « **algérien** » d'un an

Focus sur le titre de séjour mention « **saisonnier** »

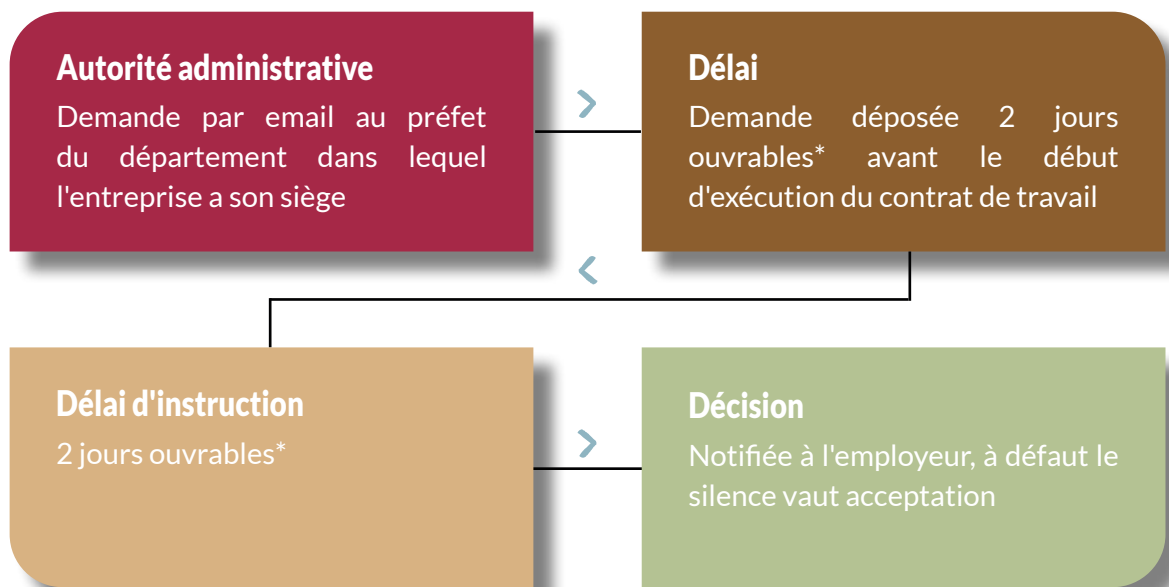
- Maintien du domicile habituel à l'étranger > **réside en France uniquement de manière temporaire pendant la/les période(s) fixée(s) par le titre de séjour**
- Durée maximale : **6 mois/an**
- L'employeur doit obtenir une autorisation de travail avant l'entrée en France et le début du contrat



Authentification du titre de séjour

L'employeur a l'**obligation de faire vérifier l'authenticité du titre de séjour** par l'autorité administrative compétente avant le début d'exécution du contrat de travail.

Exception : l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (France Travail).



*Jours ouvrables : tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

Où effectuer la demande ?



21 pref-employeurs-etrangeurs@cote-dor.gouv.fr

71 pref-employeurs-etrangeurs@saone-et-loire.gouv.fr

89 pref-employeurs-etrangeurs@yonne.gouv.fr

Taxe à payer auprès de la DGFIP

Lorsqu'un employeur embauche un travailleur étranger hors EEE (+ Suisse, Monaco, Andorre ou Saint-Marin), il est **redevable d'une taxe pour le compte de l'Etat**. Cette taxe n'est due que **lors de la première admission au séjour en France du travailleur et de la délivrance de la première autorisation de travail**.

Un employeur n'est donc pas redevable de cette taxe lorsque le travailleur étranger possède déjà un titre de séjour lui permettant de travailler en France.

Bon à savoir

Pour un emploi à caractère saisonnier, le montant de la taxe est fixé à 50 euros par mois.



EMBAUCHER UN SALARIÉ MINEUR | *de 14 à 16 ans*

Type de travaux

- Travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement ;
- En particulier, ils ne peuvent être employés à des :
 - » Travaux exécutés dans une ambiance ou à un rythme conférant une pénibilité caractérisée ou astreignant à un rendement ;
 - » Travaux d'entretien, de réparation ou de conduite des tracteurs et machines mobiles ;
 - » Travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;

Obligations

- L'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail 15 jours avant l'embauche. Ce dernier dispose de 8 jours pour notifier son désaccord. Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise.
- La demande d'autorisation est accompagnée de l'accord écrit du représentant légal du jeune.

Période

Pendant la période des **vacances scolaires comportant au moins 7 jours** ouvrables ou non et à la condition que les mineurs disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Durée du travail

- **32 heures** hebdomadaires maximum pour les jeunes de **+ 14 ans et 35 heures** hebdomadaires maximum pour les jeunes de **+ 15 ans** ;
- **7 heures** par jour maximum / Travail de nuit **interdit (20h-6h)**
- Temps de pause journalier : **30 min** dès **4h30 de travail continu**
- Repos quotidien : **14 heures**
- Repos hebdomadaire : **2 jours de repos consécutifs avec repos le dimanche obligatoire**

Les jeunes âgés de plus de 14 ans peuvent également effectuer des **travaux occasionnels dans l'entreprise familiale**, à condition qu'ils ne soient pas dangereux et ne nuisent pas à leur scolarité.



EMBAUCHER UN SALARIÉ MINEUR

de 16 à 17 ans révolus

Type de travaux

Tout type de travaux à condition qu'ils ne soient pas dangereux et ne portent pas atteinte à la santé et à la sécurité des mineurs.

Obligations

- Accord écrit du représentant légal du jeune, sauf s'il est émancipé.
- Pas de demande d'autorisation à la DDETS nécessaire

Période

- Mineur scolarisé : respect des heures d'école par l'employeur
- Mineur déscolarisé : toutes dates

Durée du travail

- 35 heures hebdomadaires maximum
- 8 heures par jour maximum / Travail de nuit interdit (22h-6h)
- Temps de pause journalier : 30 min dès 4h30 de travail continu
- Repos quotidien : 12 heures
- Repos hebdomadaire : 2 jours de repos consécutifs avec repos le dimanche obligatoire si vacances scolaires. Sinon dérogation de droit pour les vendanges : le repos hebdomadaire peut être donné 2 jours consécutifs ne comportant pas le dimanche.

Visite d'information et de prévention (Vip)

Une visite d'information et de prévention doit être effectuée avant l'embauche du mineur par un professionnel de santé du service SST (Santé Sécurité au Travail) de la MSA. Cette visite est obligatoire même pour un contrat d'une durée inférieure à 45 jours.

Vous devez effectuer cette demande de Vip à l'adresse suivante :

bourgogneblfsst.blf@bourgogne.msa.fr

- Objet : "Embauche mineur vendanges"
- Recevez ensuite le lien de téléconsultation (assurez vous bien de détenir le mail de votre salarié)

Rémunération des salariés mineurs

La rémunération minimale versée aux mineurs ayant moins de 6 mois d'activité professionnelle est de **80 % du Smic** pour les moins de **17 ans** et de **90 % du Smic** pour les jeunes de **17 à 18 ans**.



POINTS IMPORTANTS À RETENIR SUR LE CONTRAT VENDANGES

Le contrat vendanges permet de recruter un salarié saisonnier pour les **préparatifs des vendanges**, leur **réalisation** ainsi que les **travaux de rangement** et de **nettoyage du matériel** (ce qui exclut les tâches administratives, la cuisine, le ménage et la rénovation des logements des vendangeurs).

Durée

- **1 mois** : Le salarié peut en conclure plusieurs successivement, avec le même employeur ou des employeurs différents sans que le cumul des contrats n'excède, au total, **2 mois**/une période de **12 mois**.
- À défaut, il est réputé être établi pour une durée qui court jusqu'à la fin des vendanges.
- Aucun délai de carence entre deux contrats vendanges successifs ;
- L'**indemnité de fin de contrat** (« ou indemnité de précarité ») **n'est pas due** à la fin du contrat.

Pour qui ?

- **Tous les salariés**, y compris les salariés en congés payés et les agents publics ;
- Pour le salarié en congés payés/agent public, avec l'**accord de son employeur habituel** (date et durée des congés) avant de s'engager dans un contrat vendanges. Par précaution, l'employeur doit demander une **attestation sur l'honneur de l'accord de l'employeur habituel**.
- Salariés hors Espace Économique Européen (EEE) > avec un titre/document leur permettant de travailler en France.

Comment recruter ?

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) !

VITA BOURGOGNE

Votre service de recrutement gratuit VITA Bourgogne a mis en place sur son site internet une page d'offre d'emploi spéciale vendanges. Postez votre offre d'emploi dès maintenant ! **Vous n'avez toujours pas d'espace recruteur ?**

Rendez-vous juste ici :

WWW.VITABOURGOGNE.COM 



Le site France Travail permet de répondre à vos attentes, en particulier par le dépôt d'offre en ligne. Les conseillers France Travail sont à votre disposition en cas de difficulté ou d'un besoin d'information.

L'application « **Je recrute** » permet de gérer vos recrutements à tout moment.



TRAVAILLER LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

Saône-et-Loire

Dimanche

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une **ancienneté continue d'un mois de travail**, sont payées au taux normal majoré de **50 %**.

Jours fériés

Toutes les heures de travail effectuées par les salariés sont payées au taux normal majoré de **50 %**.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Côte-d'Or & Yonne

Dimanche et jours fériés

Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés bénéficient d'une majoration de **50 %** sous forme de **majoration salariale** ou de **repos compensateur**.



La condition d'ancienneté n'a pas été reprise dans l'accord territorial du 27 novembre 2023, obligatoirement applicable depuis le 1er octobre 2024.

SUSPENSION DU REPOS HEBDOMADAIRE

Le **décret du 9 juillet 2024** ajoute un 3ème et un 4ème alinéa à l'article R. 714-10 du code rural, ainsi rédigé :

« Sont considérées notamment comme des travaux dont l'exécution ne peut être différée au sens du V de l'article L. 714-1, **les récoltes réalisées manuellement en application d'un cahier des charges lié à une appellation d'origine contrôlée ou une indication géographique protégée** et imposées par arrêté conformément aux articles L. 641-7 et L. 641-11. »

« Le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu **une fois au plus sur une période de 30 jours.** »

Suspension exceptionnelle du repos



Cas 1

(Décret du 9 juillet 2024)

- La mention d'une récolte « manuelle » au cahier des charges, ce qui implique (a priori) que seul le **crémant** est concerné pour la Bourgogne.

La DDETS doit être informée de cette suspension.



Cas 2

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de **circonstances exceptionnelles** (ex : *pluie*), ne relevant pas des conditions habituelles des vendanges.

Les salariés bénéficient alors d'un **repos d'une durée équivalente** à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser la DDETS avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant :

- la durée et la date de cette suspension,
- les salariés concernés et,
- la date du repos compensateur.

A ne pas confondre

Il est possible de faire travailler un salarié un dimanche si celui-ci a pris son repos un autre jour de la semaine, **par roulement**, en alternance avec un autre salarié.

Cela est possible de droit et la DDETS n'a pas besoin d'en être informée.



AVANTAGES EN NATURE

Saône-et-Loire

Nourriture & logement

19.70 € par jour, répartis comme suit :			
Nourriture	Petit-déjeuner (17%) = 3,35 €	Déjeuner (46%) = 9,06 €	Dîner (22%) = 4,33 €
Logement	(15%) = 2,96 €		

Côte-d'Or & Yonne

Nourriture

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

Logement

Rémunération mensuelle brute	Logement comportant plusieurs pièces principales*	Logement comportant une seule pièce
Inférieure à 2002,50 €	42,60 €	79,70 €
De 2002,50 € à 2402,99 €	59,70 €	93,00 €
De 2403,00 € à 2803,49 €	79,70 €	106,20 €
De 2803,50 € à 3604,49 €	99,50 €	119,40 €
De 3604,50 € à 4405,49 €	126,10 €	146,40 €
De 4405,50 € à 5206,49 €	152,40 €	172,60 €
De 5206,50 € à 6007,49 €	185,70 €	199,40 €
Supérieure ou égale à 6007,50 €	212,30 €	225,60 €

*Pour déterminer le montant de l'avantage en nature, il faut multiplier les montants indiqués par le nombre de pièces principales

FRAIS PROFESSIONNELS INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE REPAS

Côte-d'Or & Yonne

Si l'employeur ne procure pas le repas (repas pris dans les vignes) et si l'éloignement temporaire du lieu de travail demandé par l'employeur ne permet pas au salarié de retourner à son lieu habituel de restauration pour le repas de midi, il recevra une indemnité égale à 2 fois le minimum garanti (4,35 €).

Nature de l'indemnité forfaitaire	Montant
Repas sur le lieu de travail (panier repas)	8,70€



TESA SIMPLIFIÉ

Le Tesa simplifié peut seulement être utilisé pour des **contrats à durée déterminée (CDD)** de **3 mois maximum**. La durée maximale du contrat « vendanges » est de **1 mois**.

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

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

Données du contrat

- Cochez **obligatoirement** la case « OUI » pour « **Demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel** » sauf pour les cuisiniers et les cavistes.
- Renseignez la date de **fin de CDD**. Si vous ne la connaissez pas, répondre « NON ». Vous devrez, par contre, renseigner la **durée minimale du contrat**. Cette durée ne doit pas être trop importante. > **Indiquez 1 ou 2 jours**. Si la durée minimale indiquée n'est pas dépassée, vous devrez rémunérer votre salarié jusqu'à cette date.



Données d'état civil

Dans le cas où le salarié a déjà travaillé dans votre structure au moins une fois, vous pouvez le rechercher à partir de son nom ou de son numéro de sécurité sociale. Cela permet de remplir automatiquement toutes les informations du salarié déjà connues.

Exonération TO-DE

- **totales** pour une rémunération mensuelle **brute inférieure ou égale à 1,25 Smic mensuel** ;
- **dégressives** pour des rémunérations comprises **entre 1,25 et 1,6 Smic mensuel** ;
- **nulles** pour des rémunérations mensuelles **égales ou supérieures à 1,6 Smic mensuel**.

Salarié non présent

Si un salarié ne s'est pas présenté, il vous suffit de cliquer sur « **Envoyer ma déclaration mensuelle** » dans votre tableau de bord. Vous retrouverez l'ensemble de vos salariés et pourrez cliquer sur « **Annuler la DPAE** ».

Consignes de saisie lors de l'embauche

Idéalement, **préparer quelques jours auparavant vos DPAE sans les transmettre à la MSA**. Juste avant l'embauche, vérifier les données saisies (possibilité de modifier les dates d'embauche) et procéder à l'envoi.

Bulletin de salaire

- Saisie du bulletin de salaire accessible via la rubrique « Envoyer ma déclaration mensuelle » ;
- **Possibilité de modifier le bulletin de salaire tant que la DSN du mois n'est pas envoyée ;**
- Vous devez indiquer si l'indemnité complémentaire de congés payés (ICCP) est versée mois/mois ou à la fin du contrat. S'agissant d'un contrat inférieur à 1 mois, l'ICCP se calculera automatiquement si l'option « fin de CDD » est cochée.
- Pour les **CDD inférieurs à 1 mois**, il est possible de ne saisir qu'un seul bulletin de salaire pour l'ensemble de la période, si celui-ci se situe **sur deux mois distincts**.

Envoi de la DSN

- Depuis janvier 2025, les conditions d'envoi de la DSN ont évolué. Si vous n'avez pas procédé à son envoi, au plus tard le 10 du mois M+1, celui-ci se fera **automatiquement**.
- Vous pouvez consulter le récapitulatif des cotisations, exonérations et réductions calculées pour l'ensemble de vos salariés sur la période de paie avant d'envoyer votre DSN.
- Vous pouvez consulter le **détail pour la période des cotisations** patronales, ouvrières, des exonérations et des réductions en cliquant sur « Informations sur les cotisations ».

En cas de besoin : Vos conseillers MSA en Bourgogne		
Département	Nom	Coordonnées
Côte-d'Or	Jean-Luc THEVENOT	thevenot.jean-luc@bourgogne.msa.fr 06.21.11.69.34
	Christelle HUGON	hugon.christelle@bourgogne.msa.fr 07.87.73.99.60
Saône-et-Loire	Nathalie PEYRONNET	peyronnet.nathalie@bourgogne.msa.fr 06.70.74.86.04
Yonne	Claudine RAFETIN	rafetin.claudine@bourgogne.msa.fr 06.16.46.37.49
	Patricia DEJUST-YVON	yvon.patricia@bourgogne.msa.fr 06.10.13.08.44

VERSEMENT SANTÉ

Il s'agit d'un dispositif qui se substitue au financement de la couverture collective obligatoire par l'employeur. **Le salarié doit vous en faire la demande**, le jour de l'embauche.

En revanche, le versement santé n'est pas dû si le salarié bénéficie de la complémentaire santé solidaire (CSS) ou d'une autre mutuelle obligatoire en tant qu'ayant-droit.

Comment en bénéficier ?

Le salarié doit disposer d'un contrat individuel répondant aux critères du **contrat responsable**. Il devra vous produire un **justificatif de l'organisme assureur** auprès duquel il a souscrit son contrat complémentaire santé (attestation, carte tiers payant par ex.)

Comment le calculer ?

Le montant du versement santé est calculé chaque mois en fonction :

- du temps de travail du salarié ;
- du montant moyen versé aux autres salariés pour le financement de la complémentaire santé entreprise.

$$X = \frac{\text{Montant de la contribution } X \text{ (nombre d'heures mensuelles)}}{151,67 \text{ (rémunération mensuelle de référence)}}$$

Pensez bien à cocher « OUI » à la demande du bénéfice du versement santé lors de la saisie du Tesa simplifié.

COMMENT DÉCLARER UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Obligations du salarié	Obligations de l'employeur
• Déclarer l'accident à son employeur dans les 24h Après consultation d'un professionnel de santé : • 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	Dans les 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident : • 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. Elle est ensuite automatiquement transmise à la MSA.

BÉNÉVOLAT, ENTRAIDE, PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE

Bénévolat

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).



Comment en bénéficier ?

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.**



Comment en bénéficier ?

Le véritable bénévolat n'est par ailleurs admis que pour les associations à but non lucratif : association humanitaire, caritative ou d'œuvre sociale, etc.

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 (SCEA, SCEV, etc.)

Rappels importants

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.

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).

Entraide

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.

Ce statut 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).

Attention !

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.

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.



Prêt de main d'œuvre

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

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**.



PRÉVENIR LES RISQUES EN CAS DE PIC DE CHALEUR ET DE CANICULE

NOUVEAUTÉ RÉGLEMENTAIRE

À compter du **1er juillet 2025**, l'employeur doit **obligatoirement mettre en œuvre des mesures de prévention** pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, conformément au décret du 27 mai 2025.

Niveaux de vigilance pour canicule définis par Météo-France (à vérifier quotidiennement en cas de chaleur)



La mise en place de mesures de prévention est obligatoire dès que le niveau de **vigilance jaune** est atteint et qu'un **épisode de chaleur intense** survient.

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Il est important **d'intégrer l'évaluation des risques liés aux fortes chaleurs dans votre DUERP**, ainsi que les mesures de prévention mises en place pour y faire face.

L'inspection du travail pourra être amenée à contrôler la mise en place de toutes les mesures nécessaires à la prévention des risques liés à la chaleur.

Bon à savoir

- Le **coup de chaleur** peut survenir en cas **d'exposition prolongée à des températures élevées**, souvent associée à un effort physique modéré à intense, **y compris pour des individus jeunes et en bonne santé**.
- Les travailleurs en plein air sont environ **3 fois plus exposés** au risque de se voir diagnostiquer un **cancer de la peau**.

MESURES DE PRÉVENTION

La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre.

L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des **horaires de travail**, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos. Exemples : choix des parcelles selon leur exposition ou alterner les tâches au soleil et à l'ombre.

L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de **l'eau potable fraîche** mise à disposition des travailleurs, **à proximité des postes de travail**, notamment pour les postes de travail extérieurs. Options pour fournir de l'eau fraîche : glacières, petits réfrigérateurs.

La fourniture **d'équipements de protection individuelle** permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés. Exemples : casquettes à nuque, lunettes de travail, crème solaire.

La modification de **l'aménagement** et de **l'agencement des lieux et postes de travail**. > Pas toujours facile à mettre en pratique, mais la mise en place de « coins d'ombre » peut être une solution.

Des moyens techniques pour **réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées**, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail. Exemples : haies ou espaces boisés, hangars, engins climatisés.

Le choix **d'équipements de travail appropriés** permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable. Exemple : port de vêtements couvrants.

L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas que possible.

Numéro vert **« Canicule info service » : 0 800 06 66 66**

Appel gratuit en France métropolitaine entre 8h et 19h

VENDANGES ET RSA

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'agriculture, 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**.



Etape 1

Se rendre sur le site msa.fr, rubrique « mon espace privé », « mes services » ;

Etape 2

Il doit ensuite compléter ses **Déclarations Trimestrielles de Ressources (DTR)**.

Etape 3

Se rendre sur le 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** ».

Etape 4

Enfin, il **transmet** au **Conseil départemental dont il dépend**, les :

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

COORDONNÉES

Côte-d'Or

demandersa@cotedor.fr

Courrier :

Conseil Départemental de la Côte-d'Or

Service Politiques Insertion Logement Côte-d'Or

1 rue Joseph Tissot - 21000 DIJON

Saône-et-Loire

dils@saoneetloire71.fr

Courrier :

Conseil Départemental de la Saône-et-Loire

Direction de l'insertion par l'emploi et le logement - Service Insertion

Espace Duhesme, 18 rue de Flacé - 71026 MACON CEDEX 9

Yonne

rsa@yonne.fr

Courrier :

Conseil Départemental de l'Yonne

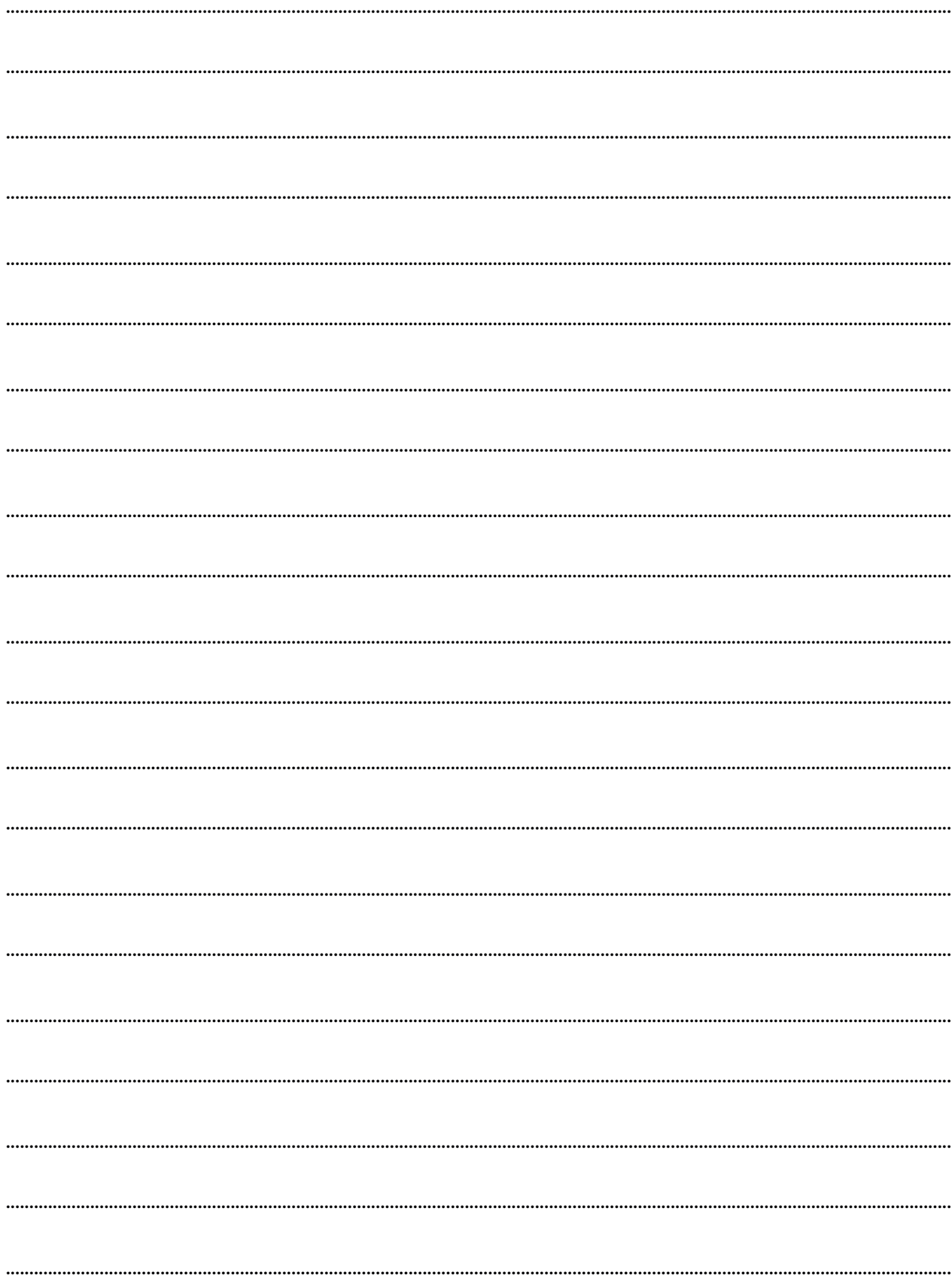
Pôle des Solidarités Départementales

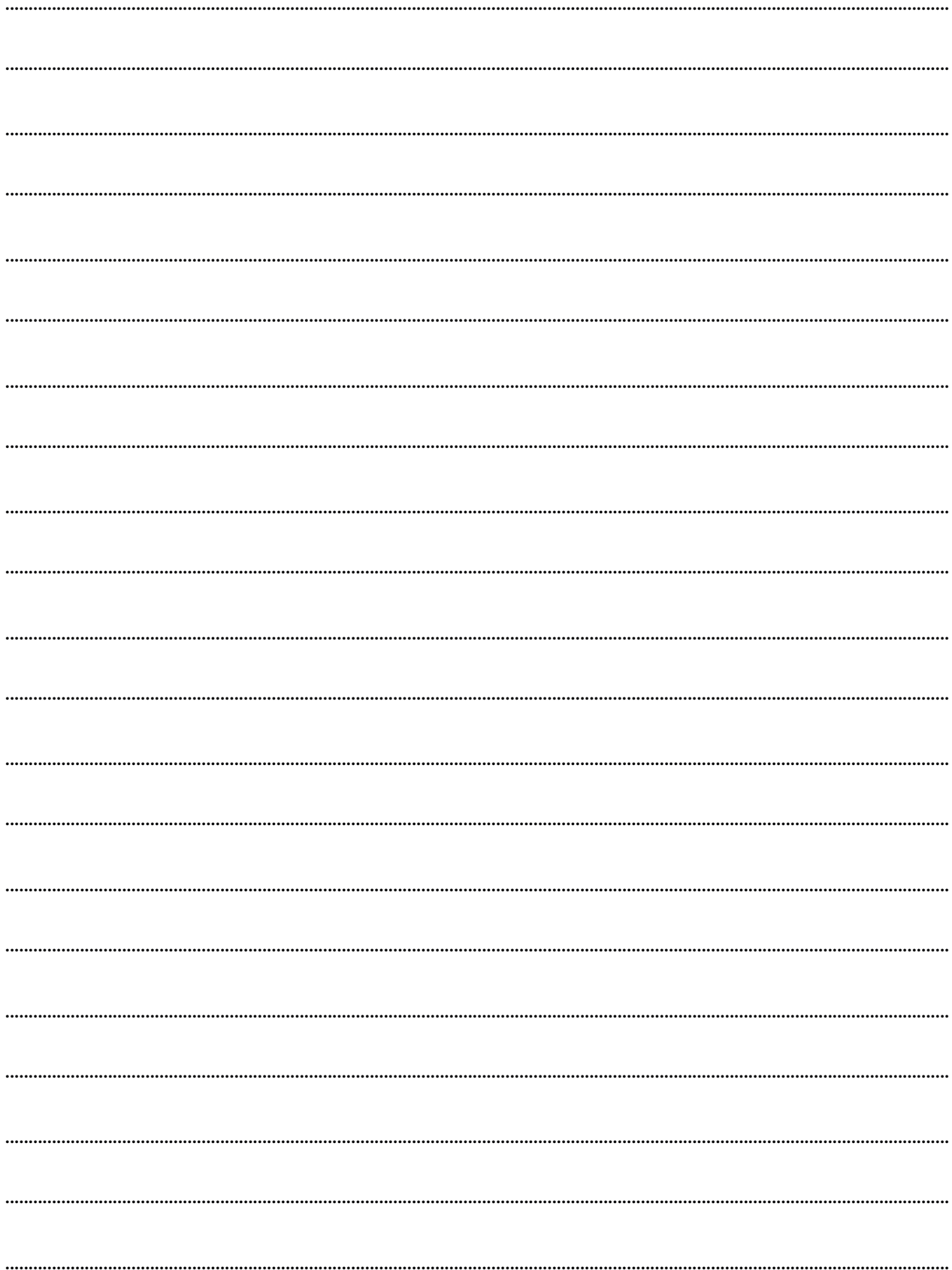
Direction de la Lutte contre la Précarité et de l'Inclusion par l'Emploi

16-18 boulevard de la Marne

89089 Auxerre Cedex

[illegible]







Toute reproduction ou transfert, même partiel de ce document est soumis à notre autorisation.

Retrouvez l'ensemble de ces informations en ligne sur nos sites www.cavb.fr et www.guide-viticulteur.fr

Contact : Julie Pacaud 03.80.25.00.28 / 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