



GUIDE VENDANGES
RÉGLEMENTATION 2020

CAVB
CONFÉDÉRATION
DES APPELLATIONS
ET DES VIGNERONS
DE BOURGOGNE

COVID-19

Préambule :

Le contexte Covid-19 actuel nous contraint à ne **pas organiser de réunions pré-vendanges en présentiel** afin d'assurer la santé et la sécurité de tous.

Vous trouverez **dans ce guide, l'ensemble des informations règlementaires** liées aux vendanges 2020. Certaines de ces informations sont susceptibles d'être modifiées au cours des prochaines semaines en fonction de l'évolution du Covid-19. Sont principalement concernées l'embauche des salariés étrangers ou encore les préconisations sanitaires à appliquer. Nous vous tiendrons régulièrement informés.

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

Rappel des mesures sanitaires à mettre en œuvre :

Le 23 juin 2020, la CAVB vous a communiqué un guide des préconisations sanitaires pour les vendanges ainsi que des annexes personnalisables selon vos besoins. Ce guide a été réalisé en collaboration avec la MSA Bourgogne et la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté. [Vous pouvez le retrouver ICI.](#)

Ce guide **n'a pas une force obligatoire, et ne crée aucune obligation nouvelle. Il est informatif, dans le but de vous aider à organiser au mieux les vendanges en veillant à la protection de votre santé et de celle de vos salariés.** C'est un support sur lequel vous pouvez vous appuyer, pour adapter les mesures proposées à votre exploitation.

Nous avons pleinement conscience que le contexte Covid-19 et que les préconisations du guide peuvent poser des difficultés organisationnelles. Mais des mesures sont nécessaires pour éviter un foyer de contamination, synonyme de grandes difficultés à réaliser la vendange.

Attention ! Pensez à mettre à jour votre Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) et à désigner un référent Covid-19 comme indiqué dans le guide de préconisations sanitaires.



Remarque : les contrôles de l'inspection du travail seront principalement axés sur les conditions d'hébergement et applications de mesures sanitaires satisfaisantes, en bonne intelligence.

COVID-19

Personnes susceptibles de bénéficier d'un contrat vendange :

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

Le contrat vendange 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](#))



Attention ! Il convient d'éviter toute mesure discriminatoire à l'embauche ou portant atteinte à la vie privée et aux droits/libertés des personnes, à savoir :

- Il n'est pas possible de demander si une personne a été malade ou a eu des symptômes du Covid-19 (atteinte à la vie privée),
- Il n'est pas possible d'écarter une personne pour son état de santé,
- Il n'est pas possible d'imposer le passage d'un test Covid-19,
- Il n'est pas possible d'imposer la prise de température chaque jour. Le salarié a le droit de refuser et ce refus ne doit pas lui être nuisible. L'indicateur de la température corporelle n'est pas une donnée suffisamment fiable pour caractériser des symptômes de Covid-19.

COVID-19

Embauche d'un salarié saisonnier étranger & ouverture des frontières :

Depuis 10 juillet 2020, il est possible d'accueillir des travailleurs étrangers ressortissants d'un **Etat membre de l'espace européen**, et les ressortissants d'autres pays, si ces derniers résident à titre principal dans un pays de l'espace européen. Il est également possible d'accueillir les **ressortissants des pays tiers autorisés par l'UE**. La liste de ces pays tiers extérieurs à l'espace européen est mise à jour tous les 15 jours (<https://www.vie-publique.fr/en-bref/274898-reouverture-des-frontieres-externes-de-lue-13-pays> / <https://reopen.europa.eu/fr/map/FRA>).

Liste des pays dont les ressortissants peuvent être accueillis :

Espace européen :

- L'Union Européenne (UE) : 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
- Royaume Uni

Hors espace européen (au 31 juillet 2020) :

Andorre, Australie, Canada, Chine, Corée du Sud, Géorgie, Japon, Maroc, Nouvelle-Zélande, Rwanda, St Marin, Suisse, Uruguay, Thaïlande, Tunisie.

Les ressortissants de pays autres que ceux cités ci-dessus doivent avoir un **certificat pour un voyage international (en cas de vol en avion)**, autorisé par dérogation, de l'étranger vers la France métropolitaine. Ils doivent également faire une **déclaration sur l'honneur qu'ils n'ont pas de symptômes**. Ils sont soumis à la **quarantaine**, même s'ils sont asymptomatiques.

Les certificats de voyage et les déclarations sur l'honneur sont disponibles [sur le site du Ministère en cliquant ICI](#).

Les voyageurs présentant des symptômes Covid-19 lors des contrôles de santé aux frontières seront soumis à la quarantaine, quelle que soit leur nationalité.

L'embauche d'un salarié étranger résidant dans un des pays cités ci-dessus n'est plus soumise à une quatorzaine obligatoire à la charge de l'employeur. Il convient de rester prudent et de mettre en œuvre les mesures préconisées par le protocole sanitaire de la CAVB et de respecter les règles de déconfinement établi au niveau national pour éviter toute contamination.

Pour plus d'informations sur les formalités et la procédure à suivre : [Thème 4 - L'embauche d'un saisonnier étranger](#)

SOMMAIRE

Thème 1	Contrôle des conditions d'emploi et de travail des vendangeurs.....	<u>6</u>
Thème 2	TESA simplifié : les consignes.....	<u>8</u>
Thème 3	L'embauche des mineurs.....	<u>11</u>
Thème 4	Embauche d'un saisonnier étranger.....	<u>13</u>
Thème 5	Vendanges, bénévolat, aide et œnotourisme.....	<u>17</u>
Thème 6	Le prêt de main d'œuvre.....	<u>20</u>
Thème 7	Le recours à un auto-entrepreneur.....	<u>21</u>
Thème 8	Le recours à une entreprise temporaire de travail.....	<u>21</u>
Thème 9	La prestation de service nationale.....	<u>22</u>
Thème 10	La prestation de service internationale.....	<u>24</u>
Thème 11	Barème des salaires vendanges 2020.....	<u>30</u>
Thème 12	Dérogation au temps de travail.....	<u>33</u>
Thème 13	Dérogation aux conditions d'hébergement.....	<u>36</u>
Thème 14	Complémentaire santé - saisonnier.....	<u>37</u>
Thème 15	La santé et sécurité au travail : engins agricoles.....	<u>38</u>
Thème 16	Pôle emploi et RSA.....	<u>40</u>

CONTRÔLE DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES VENDANGEURS



Pour les vendanges 2020, l'attention des responsables d'exploitations viticoles est appelée sur le fait que le respect des règles et **notamment celles d'hébergement et de prestation de service internationale pourront être contrôlées.**

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

1) Obligations administratives

- **L'embauche** des salariés doit être **déclarée** auprès de la Mutualité Sociale Agricole, **préalablement** à l'exécution du travail (c'est-à-dire **avant tout commencement du travail dans les vignes** et non pas dans la journée ou le lendemain ou autres...);
- Le salaire ne peut être inférieur au minimum conventionnel, ([cf : Thème 11 – Barème des salaires vendanges 2020](#))
- 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 sécurité et conditions de travail

- 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 (source INRS : <http://www.inrs.fr/risques/chaleur/accidents-effets-sante.html>) :

- Adapter les horaires de travail
- Mettre 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
- Mettre 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, rafraîchir 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



- 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.
- Si l'hébergement est assuré il doit être conforme aux dispositions des articles R.716-6 à 716-25 du code rural **et une déclaration d'hébergement collectif doit être adressée à l'inspection du travail.** [Retrouvez cette déclaration en cliquant ICI.](#)



Attention ! L'hébergement sous tente des vendangeurs est interdit !

3) Contrôles

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

- Mutualité Sociale Agricole *
- Inspection du Travail Agricole *
- Gendarmerie et Police Nationale

**Les agents de contrôle doivent, à votre demande, vous présenter leurs cartes professionnelles.*

Des informations complémentaires et des précisions peuvent être obtenues auprès de l'Inspection du Travail Agricole :

- UT Côte d'Or : 19 bis-21 Bd Voltaire – 21078 DIJON - 03 80 45 78 11
- UT Saône et Loire : 952 Avenue Maréchal de Lattre de Tassigny 71031 MACON Cedex 03 85 32 72 29
- UT Yonne : 1 rue Preuilly, BP 13, 89010 AUXERRE – 03 86 72 00 07

TESA SIMPLIFIÉ

2

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

Lors de la saisie des données d'Etat civil, ne pas utiliser de signes particuliers (tréma, accent, apostrophe etc.). Si vous changez de numéro d'établissement (nouveau SIRET), veuillez demander votre inscription sous le nouvel établissement et établir toutes vos déclarations sous le nouveau numéro. Il en va de même si votre entreprise compte plusieurs établissements sur plusieurs départements : effectuez vos déclarations sous chaque établissement dans les départements concernés.

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

Rappel des seuils d'exonérations :

- Exonération totale pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1,20 SMIC mensuel ;
- Exonération dégressive pour des rémunérations comprises entre 1,20 et 1,60 SMIC mensuel ;
- Exonération nulle pour des rémunérations mensuelles égales ou supérieures à 1,60 SMIC mensuel.

1) Consignes de saisies lors de l'embauche

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

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

Données d'Etat civil :

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

Données du contrat :

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

Salarié non présent : si un salarié ne s'est pas présenté et que vous avez déjà transmis le volet DPAE, il ne faut pas établir un bulletin de salaire à 0 mais régulariser sa situation en cochant « DPAE sans embauche ». Cela évitera des relances ultérieures.

Erreur ou omission dans les éléments déclarés : si vous n'avez pas encore établi le bulletin de salaire, vous pouvez annuler l'embauche en indiquant « erreur de saisie ». Au préalable, il faut contacter la plateforme de service CIC Extranaute au **09.69.36.37.04** afin de demander l'annulation de la déclaration auprès de la MSA. Après intervention de la MSA, vous pourrez refaire votre déclaration d'embauche à la même date d'embauche (ne tenez pas compte du message « DPAE hors délai »).

2) Délai d'envoi des bulletins de salaires

Les employeurs sont tenus d'adresser à la MSA les bulletins de salaires des vendangeurs dès la fin des travaux ou au plus tard le 5 octobre 2020.

Tous les bulletins de salaires WEB doivent être envoyés. Si votre salarié ne s'est pas présenté, il faut indiquer « DPAE sans embauche »

TESA SIMPLIFIÉ

2

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

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

Le bulletin de salaire à cheval est désormais possible

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

Nouveauté : vous devez indiquer si l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés (ICCP) est versée mois par mois ou à la fin du contrat. S'agissant de contrat inférieur à 1 mois, l'ICCP se calculera automatiquement si fin de CDD est coché.

Éléments de rémunération dans le cas d'un paiement à l'heure (les champs marqués d'un * sont obligatoires) :

Lié à la déclaration préalable d'embauche N° envoyé le

Concernant le salarié né(e) le

Le SMIC horaire brut est de

Période

Période de paie : du au : *

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

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

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

Versement de l'ICP (Indemnité Congés Payés) : * Par bulletin de salaire En fin de contrat

En fin de contrat, si votre salarié a atteint un seuil de pénibilité, veuillez cocher "Oui" pour saisir les risques concernés.

Pénibilité : Oui Non

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

Nombre d'heures déclarées (sans les heures supplémentaires) x 10.15

Informations nécessaires à la MSA pour le calcul des réductions de cotisations

Montant du SMIC RDF (mensuel) retenu pour le calcul des réductions de cotisations : * €

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

Montant de rémunération des temps de pause : €

(Information nécessaire au calcul de la réduction dégressive Fillon)

Vous pouvez contacter votre MSA au numéro suivant : 09 69 36 20 60 ;

Une assistance internet est à votre disposition pour vous accompagner lors de l'utilisation ou du démarrage des services en ligne au numéro suivant : 09.69.36.37.04

L'EMBAUCHE DES MINEURS

3

Age du mineur		14 ans révolu - 16 ans	A partir de 16 ans révolu
Employabilité		Pour des travaux légers : non-susceptibles de porter préjudice à sa santé et sa sécurité Vacances de minimum 14 jours sous condition que le mineur bénéficie d'un repos continue au moins égal à la moitié des vacances.	Aucune limitation hormis aux travaux de cette liste .
Formalités	Particulières	Autorisation parentale sauf mineur émancipé. Demande d'autorisation à l'inspection du travail 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. Visite d'information et de prévention : visite médicale réalisée par un professionnel de la santé de la MSA.	Visite d'information et de prévention : 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	Mineur scolarisé : respect des heures d'école par l'employeur Mineur déscolarisé : toutes dates
Durée du travail		14-15 ans : 7h/jours – 32h/semaine max. 15 ans révolu-16 ans : 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		14 ans révolu – 17 ans : minimum 80% SMIC 17 ans révolu – 18 ans : minimum 90% du SMIC	
VENDANGES	Travaux	Uniquement les travaux de coupeurs et à leur rythme	Tous travaux sauf manipulation d'agents chimiques, conduite et entretien des tracteurs (dérogation possible) Dérogation de droit pour travailler les jours fériés et dimanches
	Salaires	<ul style="list-style-type: none"> - 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€.	

[Plus d'informations et déclaration préalable d'emploi des mineurs de moins de 16 ans en cliquant ICI.](#)

L'EMBAUCHE DES MINEURS

3

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

Pour le département de la Côte d'Or :

Adresse :

DIRECCTE- unité départementale de la Côte d'or

Unité de Contrôle

21 boulevard Voltaire

BP 81110

21 011 DIJON CEDEX

Téléphone : 03 80 45 75 30

Courriel : bourg-ut21.uc1@direccte.gouv.fr

Pour le département de la Saône et Loire :

Adresse :

DIRECCTE - unité départementale de la Saône et Loire

Unité de Contrôle

173 boulevard Henri Dunant

CS 10 331

71031 MACON CEDEX

Téléphone : 03 85 32 72 00

Courriel : bourg-ut71.direction@direccte.gouv.fr

Pour le département de l'Yonne :

Adresse :

DIRECCTE - unité départementale de l'Yonne

Unité de Contrôle

1 rue de Preuilly

89000 AUXERRE

Téléphone : 03 45 42 18 74

Courriel : bourg-ut89.uc1@direccte.gouv.fr

[Un modèle de déclaration préalable d'emploi d'un jeune de moins de 16 ans est disponible sur le site de la CAVB en cliquant 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).

1) Titre de travail

Non obligatoire

Les ressortissants de l'Union Européenne, ceux de l'espace économique européen, ou de certains pays en vertu d'accord bilatéraux spéciaux n'ont pas besoin de produire un titre de travail.

- **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, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.
- **Espace économique européen (EEE)** : Islande, Lichtenstein, Norvège
- **Accords bilatéraux** : Suisse, Andorre, Monaco, San Marin

Obligatoire

- **Pour les ressortissants extracommunautaires**

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

L'employeur doit pouvoir justifier de ce titre de travail. Il lui appartient donc de vérifier son existence **auprès de la préfecture**. Il faut alors déclarer ce projet d'embauche en préfecture avec copie du titre de séjour, au moins deux jours avant l'embauche. Si la préfecture ne répond pas dans ce délai, cela vaut preuve d'acceptation et de vérification.

Préfecture de l'Yonne : Place de la préfecture - CS 80119 - 89016 AUXERRE CEDEX / 2 Rue Cochois - Auxerre / 03 86 72 79 89 / prefecture@yonne.gouv.fr

Préfecture de la Côte d'Or : 53, rue de la Préfecture - 21041 Dijon cedex / 03.80.44.64.00 / <http://www.cote-dor.gouv.fr/par-service-r709.html>

Préfecture de Saône-et-Loire : 196 rue de Strasbourg - 71021 Mâcon cedex 9 / 03 85 21 81 00 / <http://www.saone-et-loire.gouv.fr/contacts-r1753.html>

L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

4

Attention ! Ne pas oublier lors de la DPAE d'indiquer dans le TESA soit le numéro du titre de séjour, soit la date et lieu de visa par l'unité territoriale sur la case appropriée en haut à droite.



- **Pour les 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 :

Étudiants algériens poursuivant leurs études en France :

Outre le titre de séjour « étudiant », ces étudiants ont impérativement besoin d'une autorisation provisoire de travail (APT).

Étudiants 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.

2) Les différents titres de travail

ATTENTION :

- Une **carte de résident délivrée dans un pays de l'UE autre que la France** (ex : Italie, Espagne) à un ressortissant de pays tiers (ex : Maroc, Serbie...), ne vaut pas titre de travail en France.
- un **titre de séjour n'est pas forcément un titre de travail** (il faut que soit bien 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.**



L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER



Les titres valant autorisation de travail pour les emplois de vendanges

- La carte de résident (valable 10 ans) délivrée en France.
- L'autorisation provisoire de travail (APT).
- Le certificat de résidence (Algériens).
- 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 » (Argentine, Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée du Sud, Hong Kong, Taïwan, Mexique, Japon, Nouvelle Zélande, Russie et Uruguay).

Les demandes d'autorisations provisoires de travail (APT)

Cette autorisation est impérativement nécessaire pour : étudiants algériens, visa vacances-travail. **Il faut l'obtenir avant le 1er jour de travail.**

Elle est nécessaire pour l'emploi d'un étranger extracommunautaire qui n'a pas d'autre titre lui permettant de travailler et notamment d'effectuer les vendanges.

L'EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

4

Pour l'obtenir il faut remplir le document CERFA approprié et joindre les pièces justificatives : copie de la carte de séjour ou du passeport, du contrat de travail et le cas échéant de la carte d'étudiant.

CERFA : <http://www.immigration.interieur.gouv.fr> (Rubrique « démarches », puis « Formulaires Cerfa »). Les démarches sont ensuite à effectuer auprès du service Main d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale prioritairement par courrier postal ou électronique.

Remarque : *La situation de l'emploi local est opposable aux travailleurs étrangers. Cela veut dire que l'employeur doit prioritairement s'adresser à Pôle Emploi avant de vouloir recruter un étranger. L'APT pourra donc être refusée pour ce motif mais aussi si l'enquête obligatoirement menée par l'inspection du travail démontre que la réglementation du travail n'est pas correctement appliquée par l'employeur qui souhaite embaucher l'étranger.*

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 DIRECCTE : <http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/>

Le formulaire U1

Pour les salariés étrangers provenant d'un Etat membre de l'Union européenne, il est important de compléter ce formulaire afin de permettre à son pays d'origine de tenir compte des périodes accomplies en France lors des vendanges et ainsi de bénéficier de prestations chômage.

[Le formulaire est disponible ICI](#)

ATTENTION ! La réception et l'instruction des formulaires U1 ne sont plus effectuées par les services de la DIRECCTE mais par Pôle Emploi :

Pôle Emploi service mobilité internationale, TSA 10107–92891 NANTERRE CEDEX 9
Europe.exchange@pole-emploi.fr



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 8224-1 du code du travail).

VENDANGES, BÉNÉVOLAT, ENTRAIDE, 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.**

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, mais pas pour leurs salariés (seulement autorisée entre exploitants).

4) Le Wwoofing

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

Les agents de contrôle seront très vigilants sur ces pratiques, surtout dans la mesure où elles auraient pour objectif d'éviter l'application des règles du droit du travail. En outre, l'attention des viticulteurs est particulièrement attirée sur les risques encourus au cas où l'une de ces personnes serait victime d'un accident du travail.

5) Vendanges touristiques

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

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

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

- Elle s'intègre au sein d'une **offre touristique commerciale payante**.
- Elle est effectuée dans le contexte de l'oénotourisme (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.

[Retrouvez l'intégralité des informations nécessaires en cliquant ICI](#)

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 prestations 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 services. 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 services 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.

PRESTATION DE SERVICE NATIONALE (PSN)

9

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.

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 : <http://www.msa.fr/lfr/web/msa/verificationattestations>.

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 DIRECCTE 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 services.

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 d'ordre, à qualification équivalente, ainsi que les accessoires de salaire conventionnellement prévus.

2) Les entreprises de travail temporaires (ETT) étrangères

Une entreprise de travail temporaire (ETT) étrangère peut, dans les mêmes conditions que précédemment, détacher ses salariés dans une entreprise utilisatrice française. Les principes restent alors les mêmes, à savoir que le salarié, détaché par l'ETT en France, est **soumis aux dispositions légales et conventionnelles étendues de l'entreprise utilisatrice, durant toute la période du détachement** et notamment aux dispositions sur la rémunération minimale et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les repos quotidiens et hebdomadaires, les congés payés, l'hébergement etc.

L'ETT étrangère doit être titulaire d'une garantie financière.

La prestation doit faire l'objet pour **chaque salarié détaché** :

- D'un **contrat de mise à disposition conclu entre l'ETT étrangère et l'entreprise utilisatrice.**
- D'un **contrat de mission conclu entre le salarié et l'ETT.**

Les salariés intérimaires détachés doivent être portés sur le registre unique du personnel de l'entreprise utilisatrice. Ces documents peuvent être demandés lors d'un contrôle.

3) Obligations du donneur d'ordre

Le donneur d'ordre (l'utilisateur) qui fait appel à un prestataire établi à l'étranger (ETT ou prestation de services) 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.

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)



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.**
- **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 : A 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.

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)



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.



SANCTION : S'il ne procède pas à l'injonction ou à défaut de régularisation, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de services, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché.

- **En matière de non-respect du socle réglementaire du code du travail** (durée du travail, repos, congés...) : enjoindre de régulariser, sans délai, la situation.



SANCTION : A 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.



SANCTION : A 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 DIRECCTE, 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.

PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

10

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 DIRECCTE, en cas d'absence de régularisation du manquement avant le début de la prestation.

Depuis le 1er avril 2017, 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 (3 377 euros par salarié détaché en 2020).

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 peut être réalisée au moyen de n'importe quel support. Elle est sans lien avec la déclaration qui doit être effectuée au titre de la sécurité sociale par l'employeur du salarié.

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 récidive dans un délai d'un an) dans la limite de 500 000 euros.



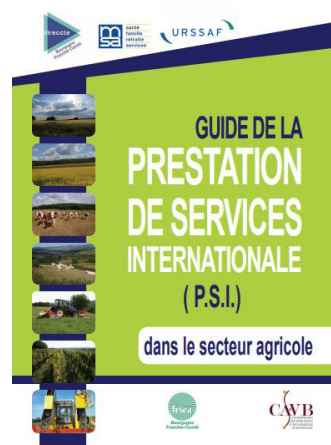
PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

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–E0–SE).
- Si obligation d'immatriculation à un registre professionnel :
 - Justificatif d'inscription auprès d'un registre professionnel
 - Devis, document publicitaire ou professionnel dès lors qu'il comporte les mentions permettant d'identifier l'entreprise
 - Si la demande d'inscription est en cours, récépissé de la demande d'inscription au registre datant de moins de 6 mois.
- Si les salariés détachés par le sous-traitant sont assujettis à autorisation de travail, liste nominative de ces salariés, précisant la nationalité du salarié, le type et le numéro du titre valant autorisation de travail.

[Vous pouvez vous référer au guide
Prestation service international
réalisé avec le service de la
DIRECCTE BFC disponible ICI](#)



BARÈME DES SALAIRES VENDANGES 2020



1) Saône-et-Loire

Salaires :

Fonction	Salaire horaire (brut)	Heures supplémentaires (au-delà de la durée légale sur une semaine civile)	
		8 premières : +25%	Les suivantes : +50%
Coupeur – Trieur (N2 Echelon 1)	10,40€	13€	15,60€
Porteur (N3 Echelon 2)	10,75€	13,44€	15,49€

Travail de nuit : 21h-6h, nécessitant un déplacement hors du domicile 16,125€ trié, le temps effectif sera, au choix de l'employeur, payé ou récupéré avec une majoration, au minimum de 10%, à négocier dans chaque entreprise pour les heures effectuées de 23h-5h.

Travail jour férié : le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50%.

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%

Frais nourriture et logement :

16,24€ par jour			
Nourriture	Petit-déjeuner (17%)	Déjeuner (46%)	Dîner (22%)
	2,76	7,47	3,57
Logement (15%)		2,44	

Cotisations sociales des salariés : 21,360%

<i>Charges sociales salariales déductibles</i>	<i>Maladie, vieillesse dans plafond (6,90), vieillesse sur totalité salaire (0,40), retraite complémentaire (3,15), prévoyance décès (0,11), prévoyance incapacité (0,36), CEG (0,86), AFNCA ANEFA PROVEA (0,01), AREFA (0,02), CSG déductible (6,695)</i>	18,505 %
<i>CSG et RDS</i>	<i>Part non déductible :</i>	2,855 %

Cotisations sociales des employeurs : 5,616% (salarié domicilié en France – pour un salaire inférieur à 1,20 SMIC)

Cotisations de droit commun => 37,666 %. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels (ex : vendangeurs)

Pour les salaires inférieurs à 1,20 SMIC les cotisations patronales s'élèvent par exemple à 5,616 % avec les exonérations TO/DE.

Il faut ajouter la déduction « TEPA » sur les heures supplémentaires, soit 1,50 € par heure supplémentaire effectuée pour les entreprises de moins de 20 salariés.

BARÈME DES SALAIRES VENDANGES 2020



2) Côte d'Or et Yonne

Salaires :

Fonction	Salaire horaire (brut)	Heures supplémentaires (au-delà de la durée légale sur une semaine civile)	
		8 premières : +25%	Les suivantes : +50%
Coupeur – Trieur (N1 Echelon 1)	10,15€	12,68€	15,22€
Porteur (N1 Echelon 2)	10,33€	12,91€	15,49€

Travail de nuit : 22h-5h ; rémunération avec une majoration de 50%, mais aucun cumul avec la majoration pour heures supplémentaires, travail le dimanche ou jour férié.

Travail jour férié : jours fériés légaux comprennent l'Assomption (15 Août), qui tombe un samedi cette année. S'il est exceptionnellement travaillé, les heures sont majorées de 50%. Cela s'applique à tous les salariés, indépendamment de la nature de leur contrat.

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%

Frais nourriture et logement :

La valeur de la nourriture et du logement fourni par l'employeur est évaluée par la convention collective par la multiplication du « Minimum Garanti » fixé par décret à 3,65 euros.

Nourriture	14,60€ par jour (4 MG)		
	Petit-déjeuner (0,8 MG) : 2,92€	Déjeuner (1,6 MG) : 5,84€	Dîner (1,6 MG) : 5,84€
Logement (base chambre meublée)	0,97		

Une indemnité de panier, fixée à 5,84€ (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.

BARÈME DES SALAIRES VENDANGES 2020



2) Côte d'Or et Yonne

Cotisations sociales des salariés : 21,571%

<i>Charges sociales salariales déductibles</i>	<i>Vieillesse sous plafond (6,90), vieillesse totalité salaire (0,40), retraite complémentaire (3,15), prévoyance décès (0,175), prévoyance incapacité (0,48), CEG (0,86), AFNCA ANEFA PROVEA (0,01), AREFA (0,02), CSG déductible (6,710)</i>	18,705 %
<i>CSG et RDS</i>	Part non déductible	2.866%

Cotisations sociales des employeurs : 6,021% (salarié domicilié en France - pour un salaire inférieur à 1,20 SMIC)

Cotisations de droit commun => 38.071 %. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels (ex : vendangeurs)

Pour les salaires inférieurs à 1,20 SMIC les cotisations patronales s'élèvent par exemple à 6.021 % avec les exonérations TO/DE.

Il faut ajouter la déduction « TEPA » sur les heures supplémentaires, soit 1,50 € par heure supplémentaire effectuée pour les entreprises de moins de 20 salariés.

DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL

12

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

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

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

La **période** durant laquelle les exploitations pourront bénéficier de cette dérogation, est **du 3 Août au 15 Novembre 2020.**

Remarque : la dérogation ne s'applique pas aux jeunes de moins de 18 ans, ni aux conducteurs de chariots automoteurs qu'ils soient permanents ou saisonniers.

Les exploitations sont autorisées à porter la durée hebdomadaire moyenne du travail à 46 heures pour une période de 12 semaines consécutives.

Les salariés devront bénéficier :

- D'un repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- D'une pause de 20 minutes après un temps de travail ininterrompu d'au plus 6 heures
- De leurs droits acquis aux congés payés ;
- De 35 heures de repos hebdomadaire à l'exception des exploitations qui n'occupent pas plus de 5 salariés permanents affectés à la vinification au 3 Août 2020. Elles pourront suspendre le repos hebdomadaire sur une période de 14 jours consécutifs. Il ne pourra y avoir suspension concomitante du repos hebdomadaire pour deux salariés ou plus. En compensation, la suspension du repos hebdomadaire ouvre droit à un repos compensateur de 100% qui devra être pris avant le 31 mai 2021. Ce repos ne devra faire l'objet d'aucune diminution de salaire. L'inspection du travail devra être avisée de la durée de la suspension et le nom du salarié concerné devra être indiqué.

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

DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL

12

Mesures compensatoires :

Toutes les heures effectuées à partir de 48 heures devront donner lieu à un repos compensateur égal à 50% du temps de travail accompli.

La dérogation doit être affichée sur les lieux de travail et communiquée aux institutions représentatives du personnel.

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. Ces documents devront également être conservés durant au moins 1 an au siège de l'exploitation.

Enfin, les exploitations bénéficiaires de cette dérogation devront fournir à la DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté et à la CAVB, au 15 mars au plus tard, un bilan des horaires effectués sur la période durant laquelle il a été dérogé à la durée du travail et au repos hebdomadaire.

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

Cette nouvelle obligation est très importante, car la CAVB devra présenter à la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté un bilan complet de l'utilisation de la présente dérogation, au plus tard le 31 mai 2021.

Le bilan et l'utilisation effective de la dérogation pour la vendange 2020 conditionneront les limites maximales qui pourront être accordées pour la vendange 2021 !



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

DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL

12

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:

DÉROGATION AUX CONDITIONS D'HEBERGEMENT

13

Cette année, il a été demandé, en plus de la dérogation en matière d'hébergement collectif, la possibilité de loger sous tente compte tenu du contexte sanitaire actuel.

La nouvelle demande de dérogation n'a pas encore été approuvée : le logement sous tente est donc interdit.

Compte tenu du **contexte sanitaire Covid-19**, la DIRECCTE BFC n'a pas (pour le moment) autorisé les dérogations demandées. Elle s'en tient aux **normes minimales d'hébergement du Code rural**, bien qu'elles soient difficilement tenables

Le contenu de cette réglementation devra être porté à la connaissance des travailleurs concernés et affiché sur les lieux de travail ([à télécharger ICI](#)).

La DIRECCTE a également mis en place sur ce document des préconisations sanitaires concernant l'hébergement. Les mesures préconisées sont similaires à celles figurant dans le guide de préconisation sanitaire (et ses Annexes) établi par la CAVB ([disponible ICI](#)). Il est souhaitable d'essayer de mettre en place le maximum de mesures préconisées par le guide de la CAVB. Une attention particulière sera portée sur ces mesures lors de contrôles de la DIRECCTE !



[N'oubliez pas la déclaration d'hébergement collectif à réaliser auprès des services de la DIRECCTE ! Elle est indispensable et disponible ICI.](#)

Mesures d'hébergement

Pièce concernée	Mesures	Préconisations Covid-19
Pièce destinée au sommeil	<ul style="list-style-type: none"> - Fixe : superficie minimale de 9m² pour le 1^{er} occupant et 7m² pour les suivants - Mobile : 6m² minimum par occupant - Maximum 6 salariés par pièce 	Si hébergement collectif : aménagement spécifique pour éviter la propagation du virus
Salle d'eau	<ul style="list-style-type: none"> - Minimum 1 lavabo pour 3 salariés - Minimum 1 douche pour 6 salariés - Minimum 1 toilette pour 6 salariés 	Nettoyage renforcé avec consignes claires + Mesures pour garantir les gestes barrières + Fournitures des produits désinfectants et nettoyage régulier
Superficie minimale de toute pièce destinée au réfectoire	7m ² par personne majorée de 2m ² par personne supplémentaire	Nettoyage renforcé avec consignes claires + Mesures pour garantir les gestes barrières + Fournitures des produits désinfectants et nettoyage régulier

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ SAISONNIERS

14

Par avenant de l'accord national, les salariés en CDD de moins de 3 mois sont exclus de l'accord. Ils ne peuvent donc pas être affiliés au contrat collectif.

Pour bénéficier du versement santé : 3 conditions cumulatives pour le salarié

- Justifier d'une couverture individuelle et responsable
- Ne pas bénéficier :
 - De la CMU-C ;
 - D'une aide à l'acquisition de la complémentaire frais de santé ;
 - D'une couverture obligatoire (ex : il a déjà une complémentaire dans une autre entreprise, y compris en tant qu'ayant droit) ;
 - Ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.
- Demander le versement santé au moment de l'embauche (un écrit est recommandé)

Le versement santé correspond à la part patronale de la cotisation au régime frais de santé dans l'entreprise, majorée de 25% pour le CDD de moins de 3 mois. La formule est la suivante :

$$\text{VS} = \frac{\text{(montant de la participation patronale santé X nombre d'heures rémunérées) X 125\%}{151,67}$$

Pour les employeurs adhérents à l'accord national santé de la production agricole, la cotisation AGRICA « salarié seul obligatoire » est de 32,40 euros. Elle est répartie à 55/45 :

Part employeur : 17,82 euros

Part salarié : 14,58 euros

Exemple : Calcul du versement santé (cotisation socle : 17,82 €) pour un salarié ayant travaillé 95h :

$$\frac{17,82 \times 95 \times 125\%}{151,67} = 13,95$$

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ SAISONNIERS

Le montant du versement santé est :

- À ajouter au salaire net à payer
- À ajouter au salaire net imposable
- Soumis à la CSG et CRDS : 6,30% au titre de la CSG déductible à déduire du net à payer et 2,90% au titre de la CSG non déductible et CRDS à déduire du net à payer et à ajouter au net imposable.

Le TESA simplifié est aménagé pour vous permettre de déclarer le versement santé. Le montant du versement s'intégrera automatiquement dans le salaire net à payer et dans le montant du net imposable.

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

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ENGIN AGRICOLES

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

La conduite des engins est réservée aux personnes qui ont reçu une formation adéquate. Cette formation doit aborder a minima les aspects suivants :

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

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

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

Rappel : 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

PÔLE EMPLOI ET RSA

16

1) Pôle emploi

www.pole-emploi.fr permet de déposer vos offres d'emploi en ligne. Vous pouvez ainsi gérer directement vos recrutements et en assurer le suivi. Les conseillers entreprises pôle emploi sont à votre disposition en cas de difficulté ou d'un besoin d'informations complémentaires. Pensez également à l'application « Je recrute » disponible sur Android ou IOS.

L'outil « [Maintenant!](#) » mettant en contact direct employeur et candidat est à votre disposition en complément des offres classiques. Vous pouvez en quelques minutes créer un compte et préciser votre besoin.

Remarque : *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...)* !

2) RSA

Les bénéficiaires du RSA exerçant une activité de vendangeurs pourront bénéficier d'une neutralisation des revenus tirés de cette activité. Parlez-en autour de vous !

Cette action est menée par la MSA, les Conseils Départementaux 21, 71 et 89, les CAF et Pôle Emploi.

Nous espérons que ce Guide vous permettra d'aborder vos vendanges le plus sereinement possible.

Toute l'équipe de la CAVB se tient à votre disposition pour toute question ou complément d'information.

Nous vous conseillons également de consulter régulièrement nos sites www.cavb.fr et www.guide-vitculteur.com où nous mettons à votre disposition les formulaires, tutoriels, informations et aides en temps réels.

Toute l'équipe de la CAVB vous souhaite de belles vendanges!



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

Contact : Mélanie Grandguillaume 03.80.25.00.24 / 07.86.11.81.63 / m.grandguillaume@cavb.fr

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