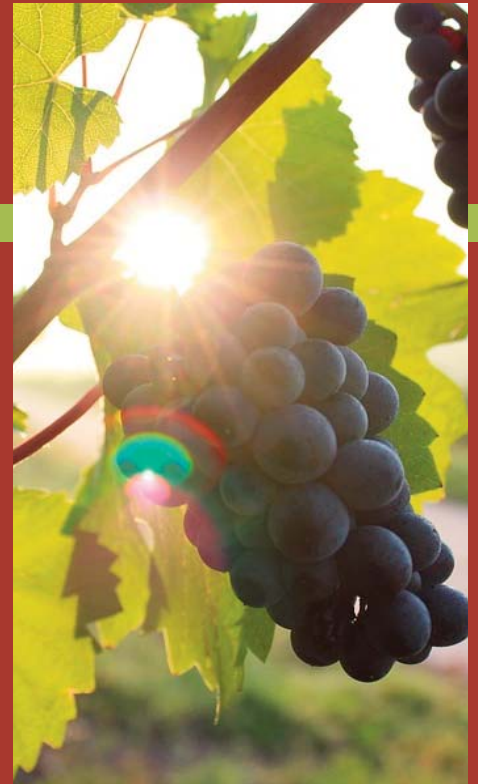




Dossier de presse **Vendanges 2017** *Bourgogne*

■ Département Saône-et-Loire



www.msa-bourgogne.fr



L'essentiel & plus encore



L'essentiel & plus encore

Vendanges 2017

Caisse Régionale MSA de Bourgogne - 08/2017

Comme chaque année, retrouvez les conseils pratiques délivrés par les organismes concernés par la campagne vendanges 2017 :



pôle emploi

► Pôle emploi Bourgogne - Franche-Comté



► Les différents services de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (**DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté**)



► Le service emploi de la **FDSEA**



L'essentiel & plus encore

► **La Caisse Régionale MSA de Bourgogne**

L'objectif : accompagner les viticulteurs qui embauchent du personnel.

Suivez le guide...



Sommaire

- P 3 Informations POLE EMPLOI
- P 4 Informations DIRECCTE
- P 24 Informations FDSEA
- P 30 Informations MSA
- P 43 Partenaires et Contact presse



pôle emploi



Pôle emploi Bourgogne - Franche-Comté

SPÉCIALE VENDANGES 2017



PÔLE EMPLOI BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ, PARTENAIRE DE VOS VENDANGES 2017

En 2016, plus de 650 employeurs nous ont fait confiance pour le recrutement des postes de vendangeurs avec 96% des offres d'emploi satisfaites !

Nos conseillers Entreprises :

- vous accompagnent dans vos recrutements de personnel (coupeurs, porteurs, cavistes, etc.),
- vous renseignent sur la réglementation et démarches administratives.

Pôle emploi d'Autun

Rue Eugène Chevalier
71400 Autun

entreprise.brg0042@pole-emploi.net

Tél. 03 85 86 90 03

Pôle emploi de Tournus

157 rue Cardinal de Fleury
71700 Tournus

entreprise.brg0047@pole-emploi.net

Tél. 03 85 75 71 80

Pôle emploi de Chalon Nord

19 avenue J.F Kennedy
71100 Chalon-sur-Saône

Votre contact : Christophe Quinquenel

entreprise.brg0036@pole-emploi.net

Tél. 03 85 98 93 73

Pôle emploi de Mâcon

1000 avenue M^l de Lattre de Tassigny
71000 Mâcon

Votre contact : Yolande Venet

entreprise.brg0037@pole-emploi.net

Tél. 03 85 21 93 37

Ayez le réflexe *Maintenant*, l'application qui accélère la mise en relation entre candidats et vous, de façon simple et rapide, sans CV ni dépôt d'offre !

Un service proposé par

Maintenant
Retrouvez les gens que vous cherchez.

LES VITICULTEURS RECRUTENT !

Trouvez un job en moins de 5 minutes

maintenant.pole-emploi.fr

. Contacts téléphoniques pour les demandeurs d'emploi : 3949

(gratuit ou 0,11€ par appel depuis une ligne fixe ou une box. Si vous appelez depuis un mobile, cet appel sera décompté de votre forfait ou facturé au prix d'une communication normale. Pour plus d'informations, appelez le 3008, appel gratuit)

Caisse Régionale MSA de Bourgogne

Secteur Communication

14 Rue Félix Trutat

21046 DIJON CEDEX

www.msa-bourgogne.fr



DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

BÉNÉVOLAT, PRESTATION DE SERVICES, ENTRAIDE...

Pour les vendanges, 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 alors d'être tout particulièrement prudent, car ces autres types d'emploi de main-d'œuvre sont très encadrés réglementairement, voire impossibles pour l'emploi de vendangeurs.

Le risque pour le viticulteur qui ne respecterait pas ces règles serait alors de se voir poursuivi pour le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

1 - LE BENEVOLAT (OU LE COUP DE MAIN OCCASIONNEL)

Il n'existe pas de définition légale du bénévolat. Selon la jurisprudence, le bénévole apporte un concours :

- non sollicité,
- spontané,
- désintéressé.

L'aide fournie doit demeurer sans contrepartie financière (ou en nature).

Les exemples d'aide bénévole sur une exploitation agricole correspondent à des cas d'**urgence**, comme aider à récupérer les animaux qui se sont échappés de leur enclos et vagabondent, 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 Cour de Cassation, depuis l'arrêt du 14 mars 1973 (Cass Soc 14/03/73 MERCIER c/ URSSAF du Cher) a affirmé l'incompatibilité du bénévolat avec une société commerciale, le bénévolat ne saurait être utilisé pour participer à la réalisation d'un profit recherché par une structure à but lucratif relevant du secteur marchand.

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 wwoofers...)

En cas de contrôle de l'entreprise, tout agent de contrôle de la DIRECCTE, de la MSA ou de la gendarmerie pourra constater le caractère illégal du recours à « un/des bénévole(s) » sur une exploitation agricole à vocation lucrative, notamment en vérifiant les éléments de requalification de cette situation en contrat de travail (travail, subordination, rémunération).

Les exploitants agricoles qui auraient ainsi recours à « des pseudo-bénévoles » ou ne déclareraient pas des personnes en raison de « leur intervention à l'activité de l'entreprise à titre bénévole » encourent le risque d'un procès-verbal pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, du fait du recours à un faux statut non ouvert à leur profession.

NB : l'établissement de DPAE avec la mention « bénévoles » n'est pas compatible avec la définition même de la DPAE établie pour une **embauche de salarié.**

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.

Aides familiaux (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

- 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 valeurs 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.

Ainsi, si les relations entre des membres d'une même famille peuvent justifier une aide spontanée, désintéressée et libre, cette prestation de travail ou de service peut cependant, selon les conditions de son accomplissement, établir l'existence d'un contrat de travail dès lors que les critères du salariat, déterminés par le juge, sont réunis.

Pour les vendanges, l'entraide familiale ne pourra donc être tolérée que pour les parents au premier degré.

3 – L'ENTRAIDE ENTRE AGRICULTEURS

A la différence du coup de main occasionnel, l'entraide entre agriculteurs ne concerne pas les cas de coup de main occasionnels, mais peut être plus régulière. 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.

- L325-1 du Code rural et de la pêche maritime

« L'entraide est réalisée entre **agriculteurs** par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation.

Elle peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir d'une manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier. [...] »

L'entraide entre agriculteurs est donc possible pour les vendanges.

4 - LA PRESTATION DE SERVICES

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.

Par exemple, le recours au service d'une entreprise de travaux agricole (ETA) pour faire effectuer des vendanges mécanisées, rentre dans le 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.

=> Obligations à respecter :

L'entreprise qui a recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un montant supérieur à 5 000 € doit réaliser un certain nombre de **vérifications préalables** à son intervention.

L'entreprise doit s'assurer, lors de la conclusion du contrat et jusqu'à la fin de son exécution, que celle avec laquelle elle contracte a procédé ou procède :

- à son immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers ;
- à la déclaration préalable à l'embauche des salariés ;
- à la délivrance du bulletin de paye et à la déclaration conforme du nombre d'heures travaillées ;
- aux déclarations sociales et fiscales.

Obligations de vigilance et de responsabilité du donneur d'ordre (loi du 10 juillet 2014 et décret du 30 mars 2015)

En plus des vérifications préalables énoncées ci-dessus vous devez désormais vous assurer que les salariés du prestataire sont logés dans des conditions conformes à la dignité humaine, que la législation du travail est respectée (salaire, durée du travail, congés payés,...etc.). En ce qui concerne les manquements relatifs au salaire, vous-même en tant que donneur d'ordre êtes tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

De plus, et de manière plus globale en cas de manquement à ces obligations, le prestataire et vous-même en tant que donneur d'ordre êtes passibles d'une amende administrative de **2 000 €** par salarié détaché (ou **4 000 €** en cas de récidive) pour un montant total plafonné à **10 000 €**

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 ;
- le total des rémunérations déclarées.

Cette obligation de vigilance est à renouveler tous les 6 mois. Elle vaut tant pour des prestataires établis en France qu'à l'étranger.

Vérification de l'authenticité de l'attestation de vigilance

L'authenticité de cette attestation peut se vérifier 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/verification-attestations>.

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

Pour les prestataires étrangers n'ayant pas d'établissement en France, l'authenticité de l'attestation remise peut être vérifiée auprès du Centre National des Fimes Etrangères (CNFE). Si l'entreprise relève du régime agricole, la vérification se fait auprès de la MSA d'Alsace.

Défaut de mise à disposition ou de validité de l'attestation : responsabilité

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 :

- verbalisé pour travail dissimulé ;
- ou si le donneur d'ordre est condamné pénalement pour avoir recouru en toute connaissance de cause et directement à celui qui exerce un travail dissimulé.

Enfin, le donneur d'ordre peut, le cas échéant, faire l'objet de poursuites pénales s'il n'a pas obtenu l'attestation ou si elle n'est pas valide.

Le recours à un prestataire de service est, a priori, possible pour les vendanges, à condition que le prestataire ne se contente pas de fournir uniquement de la main d'œuvre et réponde à toutes les exigences légales spécifiques à ce type d'emploi.

Cela implique que c'est le prestataire qui a la main sur les horaires de travail des vendangeurs, qui exerce son pouvoir de direction (chef d'équipe), qui leur fournit l'outillage et autres équipements nécessaires au travail...

5 – LE DETACHEMENT TRANSNATIONAL (Prestataire de services ou Entreprise de travail temporaire étrangère)

Si vous faites appel à un prestataire établi à l'étranger (agence d'intérim ou prestataire de services), vous devez, en premier lieu, vérifier que celui-ci a désigné un représentant de son entreprise sur le territoire national. En outre, il faut également vérifier que celui-ci a bien fait une **déclaration de détachement temporaire** des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de la DIRECCTE du lieu d'exécution de la prestation, avant le début de celle-ci

Il doit par ailleurs respecter la réglementation française en termes de rémunération, durée du travail, etc. Votre prestataire doit alors vous fournir une attestation sur l'honneur, certifiant notamment que le travail sera réalisé avec des salariés titulaires de titres les autorisant à travailler en France ainsi que la liste nominative de ses salariés.

Il convient d'être très vigilant, notamment si les prix proposés sont anormalement bas par rapport au coût d'une embauche par CDD, et de bien procéder aux vérifications réglementaires. Le renforcement des obligations de vigilance ci-dessus énoncées s'applique également en cas de recours aux salariés détachés dans le cadre d'une prestation transnationale.

6 – LE RECOURS A UN AUTO-ENTREPRENEUR

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.

7 - LE RECOURS A UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

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 une entreprise de travail temporaire étrangère 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 payante.

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.

8 - LE PRET DE MAIN D'ŒUVRE A TITRE GRATUIT

Egalement 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.

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise qui prête la main-d'œuvre.

Celle-ci 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. Cette forme d'emploi paraît toutefois peu pertinente pour un simple emploi de vendangeur.

9 - LE WWOOFING OU L'OENOTOURISME

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 plus haut).

L'oenotourisme est une pratique qui consiste à proposer des formules « découverte de la région et du vin avec coupe du raisin de l'exploitation puis dégustation ». L'oenotouriste est donc un client, et c'est le viticulteur qui lui doit une prestation. Le touriste ne peut donc en aucun cas fournir un travail subordonné. Cette pratique peut s'apparenter à de la fausse prestation de service ou du faux-bénévolat.

Les agents de contrôle seront très vigilants sur ces pratiques, surtout dans la mesure où elles auraient pour objectif d'éluider 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.

En définitive :

Lors des vendanges, seule l'entraide familiale (avec parenté au premier degré) et l'entraide entre agriculteurs seront tolérées.

Quant aux entreprises de travail temporaire ou de prestation de services, quelques vérifications préalables seront à effectuer et il convient d'en respecter les règles spécifiques.

Enfin, restez très vigilant si une entreprise de travail temporaire se permet de vous faire une proposition tarifaire en dessous des prix du marché ou si un prestataire de service se contente de vous fournir de la main d'œuvre.





DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté

CONTROLE DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES VENDANGEURS

Pour les vendanges 2017, l'attention des responsables d'exploitations viticoles est appelée sur le fait que le respect des règles suivantes sera tout particulièrement vérifié.

Pour les vendanges, 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 alors d'être tout particulièrement prudent, car ces autres types d'emplois de main-d'œuvre sont très encadrés réglementairement, voire impossible pour l'emploi de vendangeurs.

(Cf. Fiche : « Bénévolat, Prestation de services, Entraide... » que vous trouverez sur le site internet de la DIRECCTE <http://www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr>)

Le risque pour le viticulteur qui ne respecterait pas ces règles serait alors de se voir poursuivi pour le délit de travail dissimulé par dissimulation de salarié

1 - OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

1. 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...);
2. Le salaire ne peut être inférieur au minimum conventionnel
(cf. barèmes que vous trouverez sur le site internet de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté)
 - ☞ **Barème vendanges Saône-et-Loire**
 - ☞ **Barème conventionnel Côte d'Or, Nièvre et Yonne**
3. Les horaires journaliers de travail des salariés doivent être comptabilisés ;
4. Il est interdit d'employer des jeunes âgés de moins de 16 ans si les vendanges 2016 ne tombent pas pendant les vacances scolaires. Des règles spécifiques sont applicables pour les salariés âgés de moins de 18 ans en matière de durée du travail et repos (voir fiche).

2 - OBLIGATIONS EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Fournir de l'eau potable en quantité suffisante ;
2. Prévenir les risques d'hyperthermie ou de coup de soleil en fonction de la météo ;
3. Il est interdit d'utiliser, pour transporter des salariés, des moyens inappropriés à cet usage (*remorques ou autres atelages non équipés à cette fin*). Il faut respecter le Code de la route ;
4. En fonction de l'évaluation des risques, fournir au salarié les équipements de protection individuelle nécessaires et du matériel adapté à la tâche et spécificités concrètes ;

3 - CONTROLES

Le respect des règles ci-dessus et particulièrement celles relatives aux déclarations obligatoires, pourra être vérifié, notamment 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 compétente :

UT Côte d'Or	19 bis-21 Bd Voltaire – 21078 Dijon	☎ 03 80 45 78 11
UT Nièvre	11 rue Pierre Emile Gaspard – Case 66 – 58020 NEVERS Cedex	☎ 03 86 60 52 62
UT Saône et Loire	952 Avenue Maréchal de Lattre de Tassigny - 71031 MACON Cedex	☎ 03 85 32 72 29
UT Yonne	1 rue de Preuilly – BP 13 – 89010 AUXERRE Cedex	☎ 03 86 72 00 07



L'EMBAUCHE D'UN ÉTRANGER POUR LES VENDANGES 2017

Les ressortissants de l'Union Européenne (hors pays en période transitoire), 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.

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, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Espace économique européen (EEE) : Islande, Lichtenstein, Norvège

Accords bilatéraux : Suisse, Andorre, Monaco, San Marin

1 - L'OBLIGATION D'ÊTRE TITULAIRE D'UN TITRE DE TRAVAIL¹

A. Pour tous 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.

☒ Ne pas oublier lors de la DPAAE : dans le TESA Indiquer 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.

B. Pour les étudiants extracommunautaires

↳ **Cas général** : Etudiants 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.

↳ **Cas particuliers** :

➤ **Etudiants algériens** poursuivant leurs études en France :

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

➤ **Etudiants étrangers poursuivant leurs études à l'étranger** :

S'ils viennent en France durant leurs vacances universitaires par l'intermédiaire d'associations agréées organisant des échanges (ex. France-Québec), ils doivent disposer d'une APT, sans que la situation de l'emploi ne leur soit opposable.

¹ Voir § 2 : Les différents titres de travail

2 - LES DIFFERENTS 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.

Les titres valant autorisation de travail pour les emplois de vendanges :

1. La **carte de résident** (valable 10 ans) délivrée en France.
2. **L'autorisation provisoire de travail (APT)**.
3. Le **certificat de résidence** (Algériens).
4. Les **cartes de séjour temporaire**, mentionnant :
 - o « étudiant » (dans la limite de 964 heures par an)
 - o « étudiant » pour les Algériens + **APT** (dans la limite de 850 heures par an)
 - o « salarié » (avec parfois limitation géographique et professionnelle => faire attention pour les travaux vendanges)
 - o « travailleur saisonnier » + contrat de travail visé pour les vendanges (et non pas un contrat visé pour un autre emploi saisonnier comme bûcheron, etc)
 - o « vie privée et familiale »
5. Le **récépissé préfectoral de demande de renouvellement** du titre de séjour qui mentionne « **autorise son titulaire à travailler** ».
6. **L'autorisation provisoire de séjour** portant la mention « **étudiant** » (964h de travail par an).
7. Le **visa « vacances travail »** (Argentine, Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée du Sud, Hong Kong, Taïwan).
8. Le **visa « vacances travail »** (Japon, Nouvelle Zélande, Russie)+ **APT**.

3 - LES DEMANDES D'AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL (APT)

Cette autorisation est impérativement 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. Elle doit être délivrée avant le 1^{er} jour de travail.

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 : 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 ou par courrier électronique

Attention : 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.

4 - TAXE POUR L'EMPLOI D'UN ETRANGER A L'OFFICE FRANCAIS D'IMMIGRATION ET D'INTEGRATION

Une taxe de 50€/mois d'activité (même incomplet) est due à l'OFII pour chaque salarié saisonnier étranger extracommunautaire embauché pour venir effectuer les vendanges.

Cette taxe n'est **toutefois** pas due pour :

- les étrangers déjà titulaires d'un titre de travail (étudiant, résident...)

Plus d'informations sur le site de la DIRECCTE :

<http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/vendanges-2017>



DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté

LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (PSI)

Le traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne permet à une entreprise ayant son activité dans un pays membre de l'union européenne de prester avec une entreprise implantée sur le territoire d'un autre état membre et d'y détacher des salariés le temps de la prestation.

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, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Espace économique européen (EEE) : Islande, Lichtenstein, Norvège

Accords bilatéraux : Suisse, Andorre, Monaco, San Marin

1 - LE CADRE LEGAL DU DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS ETRANGERS EN FRANCE

A. Définition

La prestation de service internationale est une activité économique réalisée par une entreprise établie à l'étranger (le prestataire) au bénéfice d'un client (donneur d'ordre) dans le cadre d'un contrat de prestation de service.

B. 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 habituellement stable et continue en France ou dans ce cas, elle aura l'obligation d'y créer un établissement, d'y payer des cotisations sociales, et de s'y acquitter d'obligations fiscales.

C. Situation juridique et conditions d'emploi du salarié détaché

Le salarié détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur avec lequel il a signé un contrat. La relation de travail entre l'employeur et le salarié doit subsister pendant la période de détachement et avoir été nouée avant ce dernier.

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 le salaire minimum et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les congés payés, les jours fériés, les règles de sécurité, l'hébergement,...

Ainsi, par exemple :

↳ *Le salarié étranger détaché touchera donc, pour le temps du détachement, le même salaire brut minimum que les salariés français travaillant pour le compte du donneur d'ordre.*

2 - LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ETT) ETRANGERES

Une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) peut, dans les mêmes conditions, détacher ses salariés dans une entreprise utilisatrice française. Les principes restent alors les mêmes, à savoir que le salarié étranger détaché par l'ETT en France sera soumis aux dispositions légales et conventionnelles françaises durant toute la période de détachement et notamment aux dispositions sur le salaire minimum et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les congés payés, les jours fériés, les règles de sécurité, l'hébergement, l'indemnité de précarité sauf s'il est embauché en CDI...

La prestation devra alors faire l'objet :

- D'un **contrat de mise à disposition** (individuel) conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice.
- D'un **contrat de mission** conclu entre le salarié et l'ETT pour chaque salarié détaché.
- Les règles relatives aux motifs de recours et aux délais de carence doivent être respectées.
- 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 - LES OBLIGATIONS DU DONNEUR D'ORDRE

Si vous faites appel à un prestataire établi à l'étranger (ETT ou prestataire de services), vous devez en premier lieu, vérifier que celui-ci a désigné un **représentant de son entreprise sur le territoire national**. En outre, il vous faut également vérifier que celui-ci a bien fait une **déclaration de détachement temporaire** des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de la DIRECCTE du lieu où s'effectue la prestation, avant le début de celle-ci.

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 réglementaires.

Depuis 2014, la réglementation a instauré de nouvelles obligations de vigilance pour les donneurs d'ordre (l'utilisateur) contractant avec un employeur établi en France ou à l'étranger :

- Obligation de demander au prestataire étranger une **copie de la déclaration de détachement** qu'il a adressée aux services de l'Inspection du Travail du premier lieu d'intervention avant le début de la prestation.

A défaut, le donneur d'ordre doit procéder à une déclaration subsidiaire auprès de l'Inspection du Travail dans les 48 h suivant le début du détachement. Cette déclaration devra 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 la mission, etc.

↳ *A défaut, le donneur d'ordre sera passible d'une sanction administrative² de 2 000 euros par salarié détaché et une suspension temporaire de la PSI pourra être prononcée par le DIRECCTE.*

- La déclaration de détachement doit être annexée au registre unique du personnel du donneur d'ordre.
- Obligation de demander au prestataire **avant le début du détachement**, une **copie de la désignation écrite de son représentant en France**.
 - o Ce représentant en France est l'interlocuteur des services de contrôle français 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).

↳ *Si le donneur d'ordre ne s'est pas assuré de cette désignation, le donneur d'ordre est passible d'une sanction administrative.*

² La sanction administrative : depuis 2016, une procédure administrative de sanction peut être mise en œuvre par le DIRECCTE pour certains manquements à la réglementation. Les amendes prononcées peuvent être de 2 000 euros (multipliée par le nombre de travailleurs concernés).

Désormais le donneur d'ordre a de nouvelles obligations de vigilance et 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 paye pas le **salaire minimum** à ses salariés détachés de faire cesser cette situation. S'il ne procède pas à l'injonction ou à défaut de régularisation, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de service, le donneur d'ordre sera 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, etc) : enjoindre l'entreprise de régulariser sans délai la situation. A défaut d'injonction, le donneur d'ordre est passible d'une contravention de 5^{ème} classe.

En matière de conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine : enjoindre l'entreprise de faire cesser sans délai la situation irrégulière. 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.

↳ 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 de :

- manquements graves par **l'employeur étranger** aux dispositions relatives au respect du SMIC, au repos quotidien ou hebdomadaire, à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail,
- manquement à l'obligation de présentation des documents devant être tenus à sa disposition,
- conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine,
- défaut de réception de la déclaration préalable de détachement.

↳ Depuis le 1^{er} avril 2017, le formulaire A1 ou le formulaire équivalent (justificatif de la protection sociale du salarié détaché), doit pouvoir être présenté aux services de contrôle par le salarié, l'employeur ou son représentant en France, sur le lieu d'exécution de la prestation ou chez le cocontractant. Le défaut de présentation de ce formulaire entraîne une pénalité administrative mis en œuvre par la MSA : **elle est due par le donneur d'ordre (3 269 euros par salarié, pour l'année 2017).**

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

4 - L'HEBERGEMENT

Les règles relatives à l'hébergement collectif des salariés agricoles s'appliquent aux salariés détachés.

Il convient en premier lieu d'adresser une déclaration d'hébergement à la préfecture et à l'Inspection du Travail.

↳ *Le défaut de déclaration est puni d'une peine d'amende de 300 à 6 000 euros et d'une peine d'emprisonnement de 2 mois à 2 ans.*

Le logement mis à disposition doit respecter les règles d'hygiène et de sécurité suivantes :

- Les travailleurs ne peuvent être hébergés ni en sous-sol, ni sous des tentes, ils doivent pouvoir clore leur logement et y accéder sans danger et librement.
- Les logements doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances et préparations dangereuses au sens de l'article R 4411-6 du code du Travail ou des produits susceptibles de nuire à la santé de leurs occupants.
- Ils doivent aussi être éloignés des dépôts de matières malodorantes et toutes mesures doivent être prises pour assurer la destruction des parasites et des rongeurs.
- Les matériaux utilisés pour leur construction ne doivent pas être de nature à porter atteinte à la santé des occupants et doivent permettre d'évacuer les locaux sans risque en cas d'incendie.
- Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires ne doivent pas être susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants.
- Les installations électriques doivent préserver la sécurité de leurs utilisateurs.
- Les logements doivent être construits en matériaux permettant d'éviter les condensations et températures excessives. Ils doivent être aérés de façon permanente.
- La hauteur sous plafond ne peut être inférieure à deux mètres.
- Dans les pièces destinées au séjour et au sommeil, la surface des fenêtres doit être au moins égale à un dixième de la surface au sol de chaque pièce. Dans les pièces destinées au sommeil, les fenêtres doivent être munies d'un dispositif d'occultation.
- Les couloirs et les escaliers doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité des déplacements.
- Sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas desservie par un réseau d'alimentation en eau courante, les installations d'eau doivent assurer une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants. Les robinets des éviers, lavabos et douches, dans la même hypothèse, doivent fournir de l'eau à température réglable.
- Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas. Leurs portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure condamnable de l'extérieur. Ils doivent être équipés d'une chasse d'eau, sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas alimentée en eau courante.
- Les sols, murs et plafonds doivent être protégés contre les eaux de ruissellement, les infiltrations et les remontées d'eau.
- Les fenêtres doivent être étanches à l'eau et maintenues en bon état.
- Le logement doit être en bon état d'entretien.
- La température doit pouvoir être maintenue à 18 °C.
- Chaque travailleur doit avoir à sa disposition une literie totalement équipée, propre et en bon état et une armoire individuelle fermant à clef.
- Les locaux où sont préparés et pris les repas sont équipés des ustensiles de cuisine et des appareils de cuisson nécessaires et en état d'utilisation, d'appareils de réfrigération ; de tables et de sièges. Cet équipement doit être suffisant pour que les travailleurs puissent, dans des conditions satisfaisantes, préparer leurs aliments et les consommer dans les délais dont ils disposent pour prendre leurs repas. L'employeur met également à la disposition des travailleurs un nombre suffisant de poubelles pouvant être fermées et munies de sacs adaptés.
- A chaque cabine de douche est associé un espace de déshabillage protégé des projections d'eau. Chaque cabinet d'aisances est pourvu d'une brosse adaptée au maintien de sa propreté et de papier hygiénique.

↳ *Une suspension temporaire de la PSI pourra être prononcée par le DIRECCTE en cas de non respect de ces règles.*



DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS (Secteur Agricole)

☒ Articles L.715-1 et R.715-1 et suivants du Code rural

EMPLOI DES MINEURS DE MOINS DE 14 ANS : INTERDICTION ABSOLUE

EMPLOI DE MINEURS DE 14 ANS A 18 ANS, possible, SOUS CONDITIONS		
	DE 14 ANS (REVOLUS) A 16 ANS	DE 16 ANS A 18 ANS
APPRENTISSAGE – STAGES SCOLAIRES	A partir de 15 ans – Respect des règles spécifiques à ces deux types de contrat. (notamment interdiction des travaux dangereux sauf dérogation)	
TRAVAIL	<p>LE TRAVAIL N'EST AUTORISÉ QUE :</p> <p>Pour des travaux légers pendant les vacances scolaires et à certaines conditions et avec déclaration préalable à l'inspection du travail (Modèle ci-joint)</p> <p>Les enfants des responsables de l'entreprise agricole peuvent aussi effectuer, à partir de 14 ans, des travaux occasionnels ou de courte durée dans l'entreprise familiale (qui ne nuisent pas à leur scolarité)</p>	<p>TRAVAIL AUTORISÉ</p> <p>Tous métiers, sauf travaux dangereux interdits aux mineurs de 16 à 18 ans (voir liste ci-après)</p>
TRAVAUX LEGERS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES UNIQUEMENT (VOIR CI-APRES POUR LES VENDANGES)	<p>Travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées <u>ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé ou leur développement</u>. En particulier ils ne peuvent être employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A des travaux exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confère une pénibilité caractérisée, ou astreignent à un rendement ; - A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ; - A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation des produits dangereux au sens de l'article L. 4411-1 du Code du travail (produits chimiques), ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ; - Dans les lieux affectés à la traite ou à la contention des animaux, lors de la présence des ces derniers <p>Vacances scolaires comportant au moins 7 jours (à condition que le jeune ait un repos continu d'au moins la moitié de la durée totale des dites vacances).</p>	<p>NON CONCERNES</p> <p>Ils peuvent travailler à toutes dates, sous réserves des travaux interdits aux mineurs (et autorisation parentale)</p>
DECLARATION PREALABLE	<p>A transmettre obligatoirement au service de l'inspection agricole 15 jours avant l'embauche (Cf. modèle ci-joint), pour les travaux légers (sauf pour les enfants d'un responsable de l'entreprise agricole)</p> <p>L'inspection du travail peut s'opposer à cette embauche.</p>	Pas de déclaration préalable
DUREE DU TRAVAIL SPECIFIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - 32 heures hebdomadaires maximum ou 35 heures pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans. - 7 heures quotidiennes maximum - Une pause de 30 minutes doit être accordée après toute période ininterrompue de 4h30 de travail. - Repos quotidien de 14 heures - Aucun travail de 20 heures à 6 heures - 2 jours de repos consécutif dont le dimanche 	<p>35 heures hebdomadaires maximum</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 heures quotidiennes maximum - Repos quotidien de 12 heures - Aucun travail de 22 heures à 6 heures - 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche (sauf dérogation de droit, ce qui est le cas pour les travaux de vendanges, qui permettent de donner le repos hebdomadaire deux jours consécutifs ne comportant pas de dimanche)
SALAIRE	SMIC avec un abattement qui ne dépasse pas les 20 %	SMIC avec abattement de 20% de 16 à 17 ans SMIC avec abattement de 10% de 17 à 18 ans
VENDANGES	<p>Uniquement lorsqu'elles tombent pendant les vacances scolaires. Il faut faire la déclaration préalable et respecter les conditions ci-dessus. Uniquement pour les travaux de coupeurs, et à leur rythme.</p> <p>Pas d'abattement sur les salaires conventionnels</p>	<p>Peuvent faire les vendanges s'ils ne sont plus scolarisés, à toutes dates.</p> <p>Les jeunes de plus de 16 ans encore scolarisés sont soumis à une obligation générale d'assiduité et au respect des règles de fonctionnement et de vie collective des établissements.</p> <p>Attention à leur emploi en semaine et WE</p> <p>Pas d'abattement sur les salaires conventionnels</p>
SANTE ET SECURITE	TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES de MOINS DE 18 ANS – VOIR LISTE CI-APRES	

LISTES DES TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Certains travaux sont interdits aux mineurs sauf dérogation dûment déclarée auprès de l'Inspection du Travail, qui ne peut concerner que les **apprentis** et les **stagiaires** (la possibilité de dérogations ne concerne que les personnes privées - Les travaux interdits demeurent donc interdits pour les jeunes mineurs en apprentissage pour des communes ou autre personne publique).

☒ Articles D4153-15 et suivants du Code du travail

TYPE DE MATERIEL ET DE TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES DE 15 A 18 ANS	Drogations possibles
TRAVAUX PORTANT ATTEINTE A L'INTEGRITE PHYSIQUE OU MORALE Travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent	NON
TRAVAUX EXPOSANT A DES AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux	OUI
Travaux exposant à un niveau d'empoussièremment en fibres d'amiante de niveau 1 ou 2	OUI
Travaux exposant à un niveau d'empoussièremment en fibres d'amiante de niveau 3	NON
TRAVAUX EXPOSANT A DES AGENTS BIOLOGIQUES Travaux exposant à des agents biologiques de groupe 3 ou 4	NON
TRAVAUX EXPOSANT AUX VIBRATIONS MECANIQUES Travaux exposant aux vibrations mécaniques au-delà des VLEP	NON
TRAVAUX EXPOSANT A DES RAYONNEMENTS Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A	NON
Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B	OUI
Travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels avec possibilité de dépassement des VLEP	OUI
TRAVAUX EN MILIEU HYPERBARE Travaux hyperbares et intervention en milieu hyperbare	OUI
TRAVAUX EXPOSANT A UN RISQUE D'ORIGINE ELECTRIQUE Accès sans surveillance à un local ou emplacement avec pièces nues sous tension (sauf TBTS) et opérations sous tension	NON
Opérations sur les installations électriques ou opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage d'installations électriques, si titulaires d'une habilitation et dans les limites fixées par l'habilitation	Drogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration
TRAVAUX COMPORTANT DES RISQUES D'EFFONDREMENT ET D'ENSEVELISSEMENT Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement	NON
CONDUITE D'EQUIPEMENT DE TRAVAIL MOBILES AUTOMOTEURS ET D'EQUIPEMENTS DE TRAVAIL SERVANT AU LEVAGE Conduite de quad ou de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ou de dispositif de retenue	NON
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipement de travail servant au levage <i>(drogation possible sous réserve d'une formation obligatoire et de la délivrance d'une autorisation de conduite le cas échéant, après vérification de l'aptitude médicale)</i>	OUI
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipement de travail servant au levage <i>(drogation individuelle permanente pour les jeunes travailleurs non en formation sous réserve d'une formation obligatoire et de la délivrance d'une autorisation de conduite le cas échéant, après vérification de l'aptitude médicale)</i>	Drogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration
TRAVAUX NECESSITANT L'UTILISATION D'EQUIPEMENTS DE TRAVAIL Travaux nécessitant l'utilisation ou l'entretien de machines	OUI
Travaux de maintenance autres qu'à l'arrêt	OUI
TRAVAUX TEMPORAIRES EN HAUTEUR Travaux temporaires en hauteur sans mesures de protection collective	OUI
<i>Drogations possibles :</i> - Possibilité d'utilisation d'échelles, escabeaux, et marchepieds si impossibilité technique des mesures de protection collective, ou risque faible pour des travaux de courte durée sans caractère répétitif - Possibilité d'utilisation d'équipements de protection individuelle si impossibilité technique de recourir à des mesures de protection collective (avec formation et information au préalable)	OUI
Travaux de montage et démontage d'échafaudages	OUI
Travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses	NON

TRAVAUX AVEC DES APPAREILS SOUS PRESSION Travaux impliquant des appareils à pression	OUI
TRAVAUX EN MILIEU CONFINE Visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs	OUI
Opérations en milieu confiné (puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries)	OUI
TRAVAUX AU CONTACT DU VERRE OU DU METAL EN FUSION Travaux de coulée de verre ou de métal en fusion	OUI
TRAVAUX EXPOSANT A DES TEMPERATURES EXTREMES	NON
TRAVAUX EN CONTACT D'ANIMAUX Travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux	NON
Travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux	NON
MANUTENTION DE CHARGES Autorisation pour les jeunes travailleurs d'effectuer des travaux comportant des manutentions manuelles (levage, pose, poussée, traction, port ou déplacement) excédant 20% de leur poids <u>si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée</u> . En dessous de ce seuil de 20% le port de charge est autorisé.	Dérogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration

Par ailleurs, les jeunes titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent bénéficient d'une dérogation individuelle permanente ne nécessitant pas de déclaration, et peuvent être affectés aux travaux réglementés, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail.



DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS (Secteur Agricole)

**DECLARATION PREALABLE D'EMPLOI
D'UN JEUNE DE MOINS DE 16 ANS
TRAVAUX LEGERS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES
(A ADRESSER A L'INSPECTEUR DU TRAVAIL COMPETENT)**

L'inspecteur du Travail peut subordonner son autorisation à une ou plusieurs modifications dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation sous réserve du respect par l'employeur des modifications requises.

L'autorisation d'emploi peut être retirée à tout moment.

☒ Article R.715-2 du Code rural

EMPLOYEUR	
NOM, Prénom : _____	
Profession : _____	
Adresse : _____	
TEL : _____	
JEUNE SALARIE	
NOM, Prénom : _____	
Date de naissance : ____ / ____ / ____	
Adresse : _____	
TEL : _____	
PERIODE D'EMPLOI : du _____ au _____	
Nature précise des tâches exécutées et conditions de travail :	
-	
-	
-	
-	
Horaire de travail quotidien : _____	Montant de la rémunération versée : _____
Horaire de travail hebdomadaire : _____	
AUTORISATION DES PARENTS OU TUTEURS LEGAUX :	
Je soussigné, (Nom, prénom, lien parenté) :	
Autorise _____ à travailler dans les conditions définies ci-dessus	
A _____	le _____ Signature :
Date de la déclaration :	Signature du déclarant :



DIRECCTE

Bourgogne - Franche-Comté

BAREME DES VENDANGES 2017 – SAÔNE-ET-LOIRE

A- SALAIRES

FONCTION	Salaire Horaire	Heures Supplémentaires (au delà de la durée légale, sur une semaine civile ¹)	
		8 premières : +25%	les suivantes : +50%
Coupeur)	10,00 €	12,50 €	15,00 €
Porteur – Pressureur* – Cuisinier*	10,31 €	12,89 €	15,46 €

*pas de contrat vendanges pour les pressureurs et les cuisiniers

B- FRAIS NOURRITURE ET LOGEMENT

A retenir sur le salaire du vendangeur, si le repas ou le logement est fourni par l'employeur. Cela ne peut être imposé au salarié.

Nourriture	15,62 € par jour		
répartition suivante pour nourriture	petit-déjeuner	déjeuner	dîner
	2,66 €	7,18 €	3,44 €
Logement	2,34 € par jour		

C- COTISATIONS SOCIALES DES SALARIES : **22,82 %**

Charges sociales salariales déductibles	Maladie, vieillesse dans plafond (7,65), vieillesse sur totalité salaire (0,40), chômage (2,40), retraite complémentaire (3,10), prévoyance décès (0,06), prévoyance incapacité (0,49), AGFF (0,80), ANEFA (0,01), AREFA (0,02), CSG déductible (5,03)	19,96 %
CSG et RDS non déductibles :	Part non déductible	2,86 %

D - COTISATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS : **9,236 %**

(salarié fiscalement domicilié en France, salaire inférieur à 1,25 SMIC)

Cotisations de droit commun => 44,106 %. Il existe des exonérations pour l'embauche de travailleurs occasionnels (ex : vendangeurs)

Pour les salaires inférieurs à 1,25 SMIC les cotisations patronales s'élèvent par exemple à 9,236 % 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.

NB : n'hésitez pas à contacter votre syndicat professionnel, votre cabinet comptable ou la MSA pour toute précision.

¹ Soit du lundi 0h au dimanche 24h

**E - EXEMPLE DE BULLETIN DE SALAIRE - 48 HEURES DE TRAVAIL SUR 6 JOURS (SOIT 8 HEURES PAR JOUR)
- SANS REPAS**

COUPEUR	Explications	Base	Taux	A payer	A déduire	Charges pat.
salaire de base	Taux horaire X nombre heures normales	35	10,00 €	350,00 €		
HS à 25 %	8 heures supplémentaires X taux majoré à 25%	8	12,50 €	100,00 €		
HS à 50%	5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%	5	15,00 €	75,00 €		
ICP 10%	Indemnité de congés payés sur le salaire brut	525,00 €	10%	52,50 €		
Total salaire BRUT				577,50 €		
Charges patronales		577,50 €	9,236%			53,34 €
Déductions patronales HS	1,50 € par heure supplémentaire (ici 13)	13	1,50 €			-19,50 €
Total charges patronales						33,84 €
Charges sociales déductibles	Cotisations sociales payées par le salarié	577,50 €	19,960%		115,27 €	
CSG/CRDS non déductibles	A ajouter pour le calcul du net imposable	577,50 €	2,860%		16,52 €	
Total charges salariales					131,79 €	
Salaire NET	Salaire brut - Total des charges			445,71 €		
Salaire net IMPOSABLE	Salaire net + CSG/CRDS non déductibles			462,23 €		
Total coût employeur	Salaire brut + Charges patronales					611,34 €





FDSEA 71



LE CONTRAT VENDANGES

Nous vous rappelons que la loi du 29 décembre 2014 n'a pas abrogé le contrat vendanges mais elle a **supprimé l'exonération partielle de la part salariale des cotisations d'assurances sociales** à laquelle il ouvrait droit. Le seul « avantage » qui persiste à conclure un contrat vendanges plutôt qu'un contrat saisonnier réside dans la possibilité d'embaucher des salariés et des fonctionnaires pendant leurs congés payés.

Le contrat vendanges est un contrat de travail à durée déterminée et à caractère saisonnier.

1 - QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le contrat vendanges est ouvert à toute personne susceptible d'être embauchée par un contrat de travail.

Ce contrat est ouvert aux salariés en congés payés, par dérogation à l'interdiction générale de travailler pendant ses congés payés.

De plus, par dérogation à l'interdiction faite à un fonctionnaire ou agent assimilé de cumuler son emploi avec un poste relevant du privé, **les agents publics peuvent également bénéficier de ce contrat.**

Ce contrat permet aux employeurs de main d'œuvre d'embaucher des salariés **pour la réalisation des travaux préparatifs de vendanges, leur réalisation, les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.**

Il peut être conclu pour une durée maximale d'emploi ne pouvant excéder un mois.

Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs. Aussi, le contrat vendanges peut être renouvelé plusieurs fois mais le cumul des contrats conclus chez plusieurs employeurs ne doit pas être supérieur à deux mois au cours d'une année civile.

A la fin du contrat vendanges, **l'indemnité compensatrice de congés payés** doit être versée au salarié. S'agissant d'un contrat de travail saisonnier, l'indemnité de fin de contrat (égale à 10% de la rémunération brute) n'est pas due par l'employeur.

2 – QUELLES ACTIVITÉS SONT CONCERNÉES ?

Le salarié doit être embauché **pour réaliser des travaux de vendanges** (ex. : cueillette des raisins, portage des hottes et paniers, réception et tri). Les préparatifs et les travaux de rangement à la fin des vendanges sont également inclus.

Sont exclues du contrat vendanges les activités suivantes :

La réfection des logements des vendangeurs, **la préparation des repas, le pressurage**, les activités administratives, la taille ou le traitement des vignes, la vinification. Pour ces activités, un CDD saisonnier « classique » doit être conclu.

Toutes les formalités obligatoires relatives au CDD sont applicables au contrat vendanges. Ces formalités peuvent être accomplies à l'aide du TESA. Dans ce cas, il convient de **cocher la case « contrat vendanges »** dans le formulaire et de remplir correctement l'ensemble des rubriques.

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat de travail **écrit** (TESA informatique ou contrat de travail) et comporter impérativement les mentions suivantes :

- ↔ cas de recours : saisonnier ; motif : travaux de vendanges.
- ↔ terme du contrat : date de fin précise si connue ou fin de la saison. Ou si le terme du contrat n'est pas connu, indiquer une durée minimale.
- ↔ période d'essai (clause facultative) : 1 jour par semaine complète prévue au contrat.
- ↔ intitulé de la convention collective applicable.
- ↔ intitulé du poste (porteur, coupeur, ...).
- ↔ montant de la rémunération et prestations en nature (frais de nourriture).
- ↔ coordonnées caisse retraite et prévoyance.
- ↔ cocher la case TO pour les contrats écrits ou TESA informatiques.

Le CDD vendanges doit obligatoirement être remis et signé par le salarié dans les **48 heures suivant l'embauche**.

Si le TESA n'est pas correctement rempli, le contrat de travail peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

3 - EXAMEN MEDICAL

Pour les saisonniers agricoles **dont la durée d'emploi est au plus égale à 45 jours, il n'y a pas de visite d'embauche obligatoire**. Mais ces saisonniers peuvent, à leur initiative, bénéficier d'un examen médical en dehors des périodes effectives de travail.

4 - EXONERATION PATRONALE

L'employeur bénéficie des exonérations de cotisations patronales dans le cadre du dispositif en faveur de l'embauche de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi.

Pour bénéficier de ces exonérations patronales TO-DE pour la main d'œuvre saisonnière vendanges, l'employeur doit en formuler la demande sur le formulaire DPAE ou TESA en cochant les cases « travailleurs occasionnels ».

5 - CONTRAT VENDANGES ET RSA

Le Conseil départemental de Saône et Loire a renouvelé pour 2017 sa décision de neutraliser les revenus des activités saisonnières perçus par les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou leurs ayants droits lorsqu'ils effectuent les vendanges. Les salariés éligibles au RSA verront donc leurs revenus perçus au titre des vendanges exclus des montants pris en compte pour le calcul du RSA.

RAPPEL : Le contrat de travail pour motif saisonnier

Un employeur peut recourir à une embauche en contrat à durée déterminée pour motif saisonnier pour la réalisation de travaux saisonniers. Les travaux saisonniers se définissent comme **des tâches appelées à se répéter chaque année à une période voisine en fonction du rythme des saisons et liées à un cycle de production animale ou végétale**. En plus, les travaux confiés au salarié doivent être liés à l'accomplissement de ces tâches à caractère strictement saisonnier.



FDSEA 71



LES SALAIRES VENDANGES 2017

Les salaires vendanges 2017 ont été fixés lors de la commission mixte paritaire qui s'est déroulée le 13 janvier 2017.

Le salaire des **vendangeurs coupeurs** a été fixé au taux horaire du **Niveau II** de la grille des salaires minimaux de la convention collective, soit **10 € brut/heure** en 2017.

Le salaire des **vendangeurs porteurs** correspond lui au **Niveau III échelon 2** de la grille des salaires minimaux de la convention collective, soit **10,31 € brut/heure** en 2017.

FONCTION	Salaire Horaire (brut)	Heures Supplémentaires (au-delà de la durée légale, sur une semaine civile)	
		De la 36 ^{ème} à 43 ^{ème} : +25%	44 ^{ème} et plus: +50%
Coupeur	10 €	12,50 €	15 €
Porteur - Pressureur* – Cuisinier*	10,31 €	12,89 €	15,47 €

*les pressureurs et cuisiniers sont exclus du contrat vendanges.



Ne pas oublier de compter l'indemnité de congés payés égale à 10% de la rémunération brute.

LES FRAIS DE NOURRITURE ET LOGEMENT

Les principaux frais en nature sont évalués comme suit :

Nourriture	13,28 € par jour		
répartition suivante :	petit-déjeuner (17 %)	déjeuner (46 %)	dîner (22 %)
	2,66 €	7,18 €	3,44 €
Logement	2,34 € par jour		

Dans le cas d'un salarié nourri-logé, les prestations en nature sont égales à 15,62 € par jour.

Vendanges



FDSEA 71

COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE

1 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT N° 5 : EXCLUSION DES CDD DE MOINS DE 3 MOIS DU REGIME FRAIS DE SANTE DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2017

L'avenant à l'accord sur la complémentaire santé des salariés agricoles du 15 septembre 2015 avait retenu une ancienneté de 3 mois pour être affilié à la complémentaire santé. C'était sans compter sur la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 qui confirmait la généralisation de la complémentaire santé à partir du 1^{er} janvier 2016 sans condition d'ancienneté et fragilisait ainsi les clauses d'ancienneté mises en œuvre dans les accords précédents.

Cette situation a conduit pour l'année 2016 à un véritable flou sur les affiliations des salariés de moins de 3 mois d'ancienneté.

La conclusion d'un accord de branche prévoyant la couverture santé des salariés en CDD de moins de 3 mois ou CDI d'au plus 15 heures par semaine via le versement santé, était la solution pour exclure l'affiliation de ces salariés à la complémentaire santé et répondait à la demande des employeurs de main d'œuvre.

C'est pourquoi la FNSEA et les organisations syndicales ont signé, le 28 septembre 2016, un avenant à l'accord national permettant l'exclusion des CDD de moins de 3 mois du régime frais de santé. Cet avenant est entré en vigueur le 1^{er} avril 2017.

2 - NOUVEAU REGIME APPLICABLE AUX CDD DE MOINS DE 3 MOIS

Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2017, les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, sont exclus du dispositif frais de santé mais peuvent à certaines conditions, bénéficier du versement santé.

3 - LE VERSEMENT SANTE

Il concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel d'au plus 15 heures par semaine.

4 - CONDITIONS DU VERSEMENT SANTE

Employeur : lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur doit informer le salarié de l'existence du dispositif versement santé, des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Salarié : le salarié, qui souhaite bénéficier du versement santé doit, à la conclusion du contrat de travail, fournir une attestation d'adhésion à une complémentaire santé responsable.

A défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé et s'engager à transmettre, sous 21 jours, l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié qui ne justifie pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra prétendre au versement santé.

5 - LES SALARIES EXCLUS

Pour rappel, sont exclus du dispositif versement santé, les salariés en CDD de moins de 3 mois qui :

- bénéficient de la couverture maladie universelle-complémentaire (CMU-C) ;
- bénéficient de l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- sont couverts obligatoirement en tant qu'ayants-droit ;
- bénéficient d'une complémentaire donnant lieu à participation financière d'une collectivité publique.

6 - CALCUL DU VERSEMENT SANTE

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée.

Le montant du versement santé est égal à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé majorée de 125 %.

$$X = \frac{\text{montant de la participation patronale santé} \times (\text{nombre d'heures mensualisées} \leq 151,67)}{151,67}$$

Pour rappel, depuis le 1^{er} octobre 2016, la cotisation mutuelle AGRICA « salarié seul obligatoire » est fixée à 34 €, répartie à 55/45, soit :

- Part employeur : 18,70 € (55 %)

- Part salarié : 15,30 € (45 %)

7 - LE REGIME SOCIAL DU VERSEMENT SANTE

Le régime social du versement santé est identique à celui applicable à la contribution patronale prévoyance santé. Le montant du versement santé est exonéré de cotisations sociales. Par contre, il entre en totalité dans l'assiette CSG / CRDS et est assujéti au forfait social de 8 % dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

8 - EXEMPLE DE CALCUL DU VERSEMENT SANTE DEPUIS LE 1^{ER} OCTOBRE 2016

A l'heure actuelle, la cotisation « salarié seul obligatoire » est de 34 €, répartie à 55/45, soit :

- Part employeur : 18,70 €

- Part salarié : 15,30 €

Durée du contrat de travail	Montant du versement santé en cas de demande du salarié et justification couverture individuelle
1 CDD vendanges de 10 jours à temps plein (7h/jour)	18,70 € x (10 jours x 7 h / 151,67 h) x 125 % = 8,63 € x 125 % soit 10,79 €
10 CDD vendanges de 10 jours à temps plein (7h/jour)	10,79 € x 10 soit 107,90 €
1 CDD vendanges de 14 jours à temps partiel (20 h/sem)	18,70 € x (2 sem x 20 h / 151,67 h) x 125 % = 4,93 € x 125 % soit 6,16 €

9 - VERSEMENT SANTE ET TESA

Désormais le TESA Web est adapté au versement santé. Toutefois, il appartient à l'employeur de calculer le versement santé et de compléter les cases correspondantes.





FDSEA 71

ACCORD PREVOYANCE AG2R : DIMINUTION DE LA COTISATION

Depuis le 1^{er} avril 2017, la cotisation prévoyance est fixée à 1.40 % du salaire brut **uniquement pour tous les adhérents FDSEA 71.**

Le taux d'appel est fixé temporairement à compter de la date d'effet du présent avenant, et jusqu'au 31 décembre 2018, à 1,20 % de la masse salariale brute totale. **C'est ce taux d'appel qui est applicable sur les bulletins de paie.**

1 - REPARTITION DE LA COTISATION PREVOYANCE DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2017

La cotisation globale est répartie de la façon suivante, sachant que la garantie « Maintien de salaire » est financée à 100 % par l'employeur et la garantie « Incapacité temporaire de travail » est financée à 100 % par le salarié.

Répartition du taux d'appel : (applicable sur le bulletin de paie)

Le taux d'appel du régime est fixé à 1.20 % de la masse salariale brute totale, selon la répartition suivante :

Garanties	Part employeur	Part salariée	Total
Décès	0,10 %	0,11 %	0,21 %
Maintien de salaire y compris CSP à 40 %	0,53 %	-	0,53 %
Incapacité	-	0,25 %	0,25 %
Invalidité	0,10 %	0,11 %	0,21 %
Total	0,73 %	0,47 %	1,20 %

2 - TAUX DES COTISATIONS SALARIALES

Cotisations salariales	Salariés domiciliés fiscalement en France	
	Employeurs adhérents FDSEA 71	Employeurs non-adhérents FDSEA 71
A reporter sur votre TESA		
Cotisations maladie, chômage, retraite de base, AGFF, retraite complémentaire, prévoyance, AFNCA/ ANEFA /AREFA	19,88 %	19,96 %
CSG+CRDS non déductibles	2,86 %	2,86 %
TOTAL	22,74 %	22,82 %



MSA Bourgogne

INFORMATIONS GÉNÉRALES

1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX D'EMPLOI DE MAIN D'ŒUVRE

1. Tout employeur doit déclarer toute personne travaillant sur l'exploitation quels que soient la nature et la durée du travail, le mode de rémunération, la forme et la validité du contrat. Toutefois, il ne faut pas déclarer de nouveau un salarié permanent ou un salarié déjà déclaré pour la même période d'embauche.
2. Main d'œuvre familiale ou entraide familiale : la main d'œuvre familiale se compose uniquement des personnes cotisant auprès du régime des non salariés agricoles : conjoint et aide familial. L'aide familial est un ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'exploitation ou de son conjoint, vivant sur l'exploitation et participant à sa mise en valeur. En présence d'un lien de parenté du second degré et au-delà (cousins...) ou sans lien de parenté (voisins, amis...), il ne pourra pas s'agir d'entraide familiale : les individus seront alors requalifiés comme salariés.
3. L'embauche doit être déclarée **préalablement**, dans les 8 jours précédant l'embauche : au plus tard la veille par courrier ou par télécopie ou Internet dans les instants qui précèdent l'embauche.
4. Les informations suivantes sont **obligatoires** : les nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse ainsi que le n° de sécurité sociale si connu. Ne pas indiquer celui du conjoint ou des parents.
5. **Bénévolat** : Le statut de bénévole ne peut pas exister lorsqu'il est exercé au profit d'une entreprise à but lucratif, surtout si elle est constituée sous forme sociétaire (EARL, SCEA,....). Le bénévolat n'est généralement admis que pour les associations à but non lucratif. A défaut, le faux bénévole sera requalifié de salarié avec toutes les conséquences juridiques que cela comporte.
6. **Le recours à un prestataire de service** : Si vous souhaitez faire appel à un prestataire de service pour réaliser vos travaux de vendanges, des précautions s'imposent avant de signer le contrat. SOYEZ VIGILANT ! A défaut, votre responsabilité risque d'être engagée.

Vous pouvez contacter votre MSA au numéro suivant :

N°: 0 969 36 20 60

(appel non surtaxé)

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

N°: 0 969 36 37 04

(appel non surtaxé)

2 - DECLARATION DE SALAIRES HORS DELAIS = PENALITES DE RETARD

Les employeurs de main d'œuvre agricole sont tenus d'adresser à la MSA les bulletins de salaires des vendangeurs dès la fin des travaux ou plus tard **le 10 OCTOBRE 2017**.

Tous les bulletins de salaires WEB doivent être envoyés. Si votre salarié ne s'est pas présenté, reprendre votre DPE WEB et indiquer « DPE sans embauche ». Cette information vous évitera des rappels de déclarations.

La non production de ces documents dans les délais requis entraîne une pénalité de 8 euros par salarié, jusqu'à concurrence de 760 euros.

Par ailleurs, toute inexactitude quant au montant des rémunérations déclarées ou omission de salariés peut également donner lieu à l'application d'une pénalité de 8 euros dans la limite de 760 euros par bordereau. Ces deux pénalités sont cumulables.

Le fait de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de protection sociale est assimilable à du travail dissimulé par dissimulation de salarié en application de l'article L.8221-5 du Code du travail.

3 - DECLARATION ACCIDENT DU TRAVAIL

Si vous envoyez une déclaration Accident du Travail papier, nous vous invitons à joindre une copie de la DPAAE papier ou copie du TESA WEB afin de faciliter la prise en compte de l'accident.





IMMATRICULATION DES SALARIÉS

Lors de toute embauche de salarié, nous vous demandons d'être très vigilant sur la lisibilité et l'exactitude des données d'Etat Civil.

Ces informations nous sont indispensables afin d'immatriculer correctement vos salariés. En effet, la réforme des retraites modifie l'âge de la retraite ainsi que la durée de cotisations. Chaque petite activité salariée est importante et peut valider 1 ou 2 trimestres dans l'année. Les données d'Etat Civil sont donc **indispensables** afin de pouvoir cumuler les activités du régime agricole et celle du régime général ou régime spécial et constituer ainsi toute la carrière de l'individu.

Lors de la déclaration d'embauche, complétez les données d'Etat Civil à partir de pièces justifiant l'identité du salarié (carte d'identité, passeport,) :

- **nom et prénom** : en présence d'une femme mariée, **précisez son nom patronymique (= nom de jeune fille) et** son nom marital,
- **date et lieu de naissance** : précisez le département et la commune de naissance. Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez la commune et le pays de naissance,
- **adresse** : cette information est importante si nous devons contacter le salarié en cas de problème d'identification.

Si votre salarié est né en France, vous devez nous transmettre un des documents suivants :

- copie de la carte d'identité (en cours de validité) ou copie du livret de famille ou extrait d'acte de naissance.

Si votre salarié est né à l'étranger, 2 pièces sont maintenant obligatoires :

- une pièce d'Etat Civil,
- un document d'identité en cours de validité : voir tableau page suivante pour plus d'informations.

Si vous déclarez des salariés que vous avez déjà employés (au cours de l'année ou à l'occasion de précédentes vendanges), nous vous invitons à reprendre le bordereau d'émission correspondant et de relever le n° d'identification du salarié figurant sur ce bordereau.

Nous vous rappelons votre obligation de vérifier la situation régulière des personnes nées à l'étranger, hors communauté européenne. Vous devez leur demander un document justifiant de la régularité du séjour avec autorisation de travail. En l'absence de justificatif, vous encourez d'éventuelles poursuites pour emploi de travailleurs clandestins.

	DOCUMENTS A TRANSMETTRE À LA MSA	COMMENTAIRES
NES A L'ETRANGER	<p style="text-align: center;"><u>PIECES D'ETAT CIVIL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Copie d'acte de naissance • Extrait d'acte de naissance • Pièce d'Etat Civil établie par un Consulat <p style="text-align: center;">ET</p> <p style="text-align: center;"><u>DOCUMENTS D'IDENTITE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carte d'identité • Passeport • Titre de séjour étranger • Visa long séjour valant titre de séjour (vignette OFII) • Titre de voyage pour réfugié 	<p>Cela concerne la population née à l'étranger, dans les collectivités d'Outre Mer 98 (Polynésie française, Wallis et Futuna, Nouvelle Calédonie) et territoires d'Outre Mer. La Pièce d'Etat Civil doit comporter les données suivantes : nom, prénom, date de naissance, sexe, données de filiation (nom et prénom des père et mère)</p> <p>La Pièce d'Etat Civil doit comporter un cachet et être signée par un officiel d'Etat Civil</p> <p>Extrait d'acte de naissance : pour la population née à l'étranger de nationalité française suite à naturalisation, l'état civil est celui retenu par le Service Central de l'Etat Civil à Nantes. En cas de nationalité française suite à mariage, il y a double nationalité et les pièces d'Etat Civil du pays d'origine sont recevables.</p> <p>Titre de séjour incluant la carte de séjour, la carte de séjour temporaire, la carte de résident, le certificat de résidence de ressortissant algérien.</p>
NES en METROPOLE et DOM	<p>Copie intégrale de l'acte de naissance avec mentions en marge, datant de moins de 3 mois.</p>	<p>Documents acceptés : copie extrait d'acte de naissance, Copie livret de famille, copie carte d'identité</p>



MSA Bourgogne

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

L'emploi d'un travailleur de nationalité étrangère est soumis à des règles de législation particulière. L'employeur doit :

- **vérifier la régularité des titres de séjour et le travail de la personne qu'il souhaite embaucher.** Un titre de séjour n'est pas forcément un titre de travail (il faut que soit mentionnée la possibilité de travailler en France).
- transmettre à la MSA l'ensemble des documents justifiant de la régularité du séjour et du travail du salarié. Ces documents sont différents en fonction de la nationalité du salarié embauché.

Ressortissants européens

Il est désormais possible d'embaucher des saisonniers nés à l'étranger au même titre que les travailleurs français sur simple justificatif de nationalité (l'employeur doit en conserver une copie).

Pays concernés : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays Bas, Pologne Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovénie, Slovaquie, Suède, Norvège, Islande, Liechtenstein, Suisse.

1 – L'OBLIGATION D'ÊTRE TITULAIRE D'UN TITRE DE TRAVAIL

Pour les ressortissants hors Union Européenne, le travailleur 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.

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

Pour les étudiants extracommunautaires

1. Cas général : Etudiants 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.

2. Cas particuliers :

- ETUDIANTS ALGERIENS POURSUIVANT LEURS ETUDES EN FRANCE : Outre le titre de séjour « étudiant », ces étudiants ont impérativement besoin d'une autorisation provisoire de travail (APT).
- ETUDIANTS CANADIENS : S'ils viennent en France moins de 3 mois, ils n'ont plus besoin de visa. Ils doivent toutefois disposer d'une APT. Ils doivent donc présenter un passeport en cours de validité, une carte d'étudiant et un contrat de travail pour faire la demande d'APT.
- ETUDIANTS ETRANGERS POURSUIVANT LEURS ETUDES A L'ETRANGER : 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 DIFFERENTS 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.

Les titres valant autorisation de travail pour les emplois de vendanges :

1. la **carte de résident** (valable 10 ans) délivrée en France,
2. l'**autorisation provisoire de travail (APT)**,
3. le **certificat de résidence** (Algériens),
4. les **cartes de séjour temporaire**, mentionnant :
 - "étudiant" (dans la limite de 964 h par an)
 - "étudiant" pour les Algériens + **APT** (dans la limite de 850 h 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"
5. le récépissé préfectoral de **demande de renouvellement** du titre de séjour qui mentionne "**autorise son titulaire à travailler**",
6. l'**autorisation provisoire de séjour** portant la mention "étudiant" (964 h de travail par an),
7. le **visa "vacances travail"** (Argentine, Canada, Corée du Sud, Hong Kong),
8. le **visa "vacances travail"** (Japon, Australie, Nouvelle Zélande, Russie) + **APT**.

3 - LES DEMANDES D'AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL (APT)

Cette autorisation est impérativement 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. Il faut l'obtenir avant le 1^{er} jour de travail.

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, disponible sur le site : www.immigration.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 ou par courrier électronique.

NB : 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 pouvoir 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.

4 - TAXE POUR L'EMPLOI D'UN ETRANGER A L'OFFICE FRANÇAIS D'IMMIGRATION ET D'INTEGRATION

Une taxe de 50€/mois d'activité (même incomplet) est due à l'OFII pour chaque salarié saisonnier étranger extracommunautaire embauché pour venir effectuer les vendanges.

Cette taxe n'est **toutefois** pas due pour les étrangers déjà titulaires d'un titre de travail (étudiant, résident...).

Pour tout renseignement complémentaire, adresser un mail à l'adresse suivante :

bourg-ut21.moe@direccte.gouv.fr



MSA Bourgogne

LE CONTRAT VENDANGES

1 - DISPOSITIF TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

L'employeur d'un travailleur occasionnel bénéficie d'une réduction sur les cotisations patronales pour une durée maximale de 119 jours par salarié et par année civile : ASA maladie, ASA vieillesse, AF, ainsi que la retraite complémentaire, AGFF, GMP, CET, formation et SST.

Pour bénéficier de l'exonération Travailleur Occasionnel, il est impératif de cocher sur le TESA la case correspondante.

Nous vous rappelons que les cuisiniers ainsi que les cavistes sont exclus du dispositif TO.

2 - LE CONTRAT VENDANGES

L'article 8 de la loi du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002 a créé un contrat de travail saisonnier de type particulier, dénommé « contrat vendanges », qui vise à favoriser l'emploi en autorisant certaines embauches (salariés en congés payés par exemple).

Un dispositif dérogatoire au droit du travail : ce contrat est ouvert aux salariés en congés payés et aux fonctionnaires. Toutefois, ce contrat ne peut être utilisé que pour les vendanges et travaux annexes (préparatifs et rangements) à l'exclusion de tous les autres travaux (taille, traitement, cuisiniers, réfection des logements, presseurs, cuvistes). Il est conclu pour un objet précis, c'est-à-dire que le contrat prendra fin avec la réalisation de son objet, à savoir la fin des vendanges : **obligation d'indiquer une durée minimale du contrat ou la date de fin du CDD. Vous reporter à la notice TESA par internet pour plus d'informations. Le contrat vendanges est signé pour une durée de 1 mois maximum, renouvelable 1 fois.**

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, le cas échéant, être versée au salarié. En revanche, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Liste des activités relevant du contrat vendanges :	OUI	NON
Conducteurs d'enjambeurs uniquement au moment des vendanges	X	
Conducteurs de machines à vendanger	X	
Travaux d'effeuillages des vignes avant les vendanges		X
Vendanges vertes		X
Vendanges tardives	X	
Cueillette raisins de table		X
Portages des hottes et/ou des paniers	X	
Préparation/rangement/mise en état/nettoyage matériels spécifiques aux vendanges	X	
Activités postérieures à l'activité de ramassage des raisins de cuve : presseur, cuviste, vinification		X
Tâches administratives, cuisinier, ménage, rénovation logements vendangeurs		X

3 - FORMALITES

- A l'embauche : le contrat de travail et la déclaration devront porter la mention « contrat vendanges ». N'oubliez pas de cocher « demande d'exonération Travailleurs Occasionnels ».

4 - LES STAGIAIRES

L'élève d'un établissement d'enseignement qui, pendant sa scolarité, effectue un stage dans l'entreprise dans le cadre d'une convention entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise, reste élève de cet établissement. Il n'est pas titulaire d'un contrat de travail mais d'un contrat de stage. **Le stage doit être en relation directe avec la formation.**

C'est la convention de stage, dont il faut nous adresser une copie, qui apporte la preuve du statut de stagiaire. En l'absence de convention écrite entre l'entreprise et le stagiaire, la MSA considèrera qu'il y a relation de travail. Dans ce cas, le stagiaire sera requalifié de salarié.

5 - EMPLOI D'UN JEUNE PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

De façon générale, le jeune qui, pendant ses vacances scolaires, est affecté à un poste déterminé et effectue un travail effectif sous la direction et le contrôle de l'employeur est **un salarié**. L'emploi d'un jeune de - 16 ans n'est pas autorisé.

Pour plus d'informations sur l'application du Droit du Travail, veuillez contacter la DIRECCTE de votre département :

DIRECCTE de DIJON : 19 bis - 21 Boulevard Voltaire
21078 Dijon Cedex
Tél. : 03 80 45 78 11

DIRECCTE de NEVERS : 11 rue Pierre Emile Gaspard
Case 66
58020 Nevers Cedex
Tél. : 03 86 60 52 62

DIRECCTE de MACON : 952 Avenue Maréchal de Lattre de Tassigny
71031 Macon Cedex
Tél. : 03 85 32 72 29

DIRECCTE d'AUXERRE : 1 rue de Preuilly
BP 13
89010 Auxerre Cedex
Tél. : 03 86 72 00 07

Vendanges en Bourgogne



MSA Bourgogne

VERSEMENT SANTÉ

Le versement santé constitue la modalité de satisfaire à l'obligation de couvrir par une complémentaire santé, les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour cela, le salarié doit justifier d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable.

Le bénéficiaire du versement santé ne s'applique pas dans les cas suivants :

- bénéficiaire de la CMU-C,
- aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé,
- couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit,
- couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique

Lors de sa demande, le salarié doit présenter un justificatif de son organisme assureur (attestation).

Le versement santé correspond à la part patronale de la cotisation au régime frais de santé dans l'entreprise (y compris les options souscrites par l'employeur), majorée de 25 % pour les contrats à durée déterminée de moins de 3 mois.

La formule de calcul est la suivante :

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

Le montant du versement santé est :

- à ajouter au salaire net à payer,
- à ajouter au salaire net imposable,
- soumis à CSG et CRDS : 5,10 % 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.

Pour information : le versement santé est exonéré de cotisations sociales et est soumis au forfait social (taux : 8 %) pour les entreprises de 11 salariés ou plus. Le TESA WEB a été aménagé pour vous permettre de déclarer le versement santé.

Le montant de la cotisation forfaitaire patronale est de 18,70 € pour un mois complet. En cas d'entrée et/ou sortie en cours de mois, ce montant est proratisé en fonction du nombre d'heures réalisées sur le mois plafonnées à 151,67.

Exemple de détermination du montant du versement santé

Un salarié a réalisé 95 h pour les vendanges.

$$[(18,70 \times 95) / 151,67] \times 1,25 = 14,64$$

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

Autres éléments de rémunération		Libellé	Montant		Libellé	Montant
Rémunération complémentaire :		<input type="text"/>	<input type="text"/>	€		
	Nombre	Montant				
Prestations en nature 1 (-) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	€			
Prestations en nature 2 (-) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	€	Autres indemnités (+) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Versement non soumis à cotisation (+) :		<input type="text"/>	€	Autres déductions (-) :	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Versement santé (+) :	<input type="text"/>	€	Acompte (-) :	<input type="text"/>	€	

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





MSA Bourgogne

TESA WEB

Nous vous rappelons que le TESA ne peut être utilisé que pour les embauches en contrat CDD n'excédant pas 3 mois.

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

1 - CONSIGNES DE SAISIE LORS DE L'EMBAUCHE

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

Nature activité : Cliquez dans la liste déroulante l'activité correspondante à votre entreprise. Elle débute par votre département d'appartenance (21, 58 71 ou 89). Puis sélectionnez « Viticulture Contrat Vendanges » : le choix est très important car les taux applicables diffèrent selon le département.

Données d'Etat Civil : complétez les nom, prénom, date et lieu de naissance. Si vous avez déjà employé certains salariés, vous reportez aux bordereaux de cotisations pour relever les données exactes d'Etat Civil.

Données du Contrat :

- Cochez obligatoirement la case Travailleur Occasionnel (sauf pour les cuisiniers et les cavistes),
- Cochez « date de fin imprécise »,
- Renseignez obligatoirement une durée minimale de CDD. Cette durée ne doit pas être trop importante. Si la durée minimale indiquée n'est pas dépassée, impossibilité d'établir le Bulletin de salaire. Indiquez 1 ou 2 jours.

Salarié non présent : si un salarié ne s'est pas présenté et que vous avez déjà transmis le volet DPE, ne pas établir un bulletin de salaire à 0 mais régulariser sa situation en cochant « DPE 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 avez la possibilité d'annuler l'embauche en indiquant « erreur de saisie ». Au préalable, contactez la plateforme de service CIC Extranauter 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 pas tenir compte du message « DPE hors délai »).

2 – CONSIGNES DE SAISIE LORS DE L'ELABORATION DU BULLETIN DE SALAIRE

Etablissez un bulletin de salaire par mois civil et transmettez-le immédiatement à la MSA (article L 712 -1 du Code rural)

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

NOUVEAUTE : vous devez indiquer si l'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.

Eléments 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° 10C204771 envoyée le 24/07/2017 à 14:54

Concernant le salarié XXXXXXX

Le SMIC horaire brut est de 9.76 euros au 01/01/2017

Période

Période de paie : du 01/07/2017 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 :

nb d'heures déclarées SANS LES HEURES SUPPLEMENTAIRES x 9,76

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)

Annuler

Précédent

Suivant

IMPORTANT : En application de l'Avenant n°140 du 4 avril 2014 de la Convention Collective de travail du 1^{er} janvier 1977 (non étendu par arrêté d'extension à la date de publication de ce dossier de presse), les adhérents à la FDSEA 71 peuvent appliquer un taux de prévoyance de 1,20 %. Cependant le taux de prévoyance appliqué par la MSA sera de 1,40 % pour ceux qui n'auront pas modifié ce taux dans le TESA Web.



MSA Bourgogne

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Vendangeurs, protégez votre peau

Les cancers de la peau sont de plus en plus fréquents dans nos régions qui semblent toujours sous les nuages et le mauvais temps. La Bourgogne Franche-Comté est une des régions où l'incidence des cancers de la peau et la mortalité augmentent rapidement.

Les professions extérieures (agriculteur, maçon, couvreur, charpentier, vendangeur, etc.) sont les plus touchées.

1. **Bouger ne diminue pas les risques.** Le danger est parfois plus important, la sueur sur la peau augmente les brûlures solaires (allongé sec sur un drap de plage peut être moins dangereux).
2. **Les nuages n'arrêtent pas les UV dangereux.**
3. **Les UVB augmentent avec l'altitude.** Plus de danger à 500 mètres qu'en bord de mer.
4. **Les UV rebondissent** s'ils rencontrent du sable mais aussi le sol calcaire de notre région.
5. **La crème solaire « écran total » n'existe pas.** Elle est un complément à la chemise et au chapeau pour lutter contre les fameux UV qui rebondissent (réverbération).
6. **Etre torse nu ou tête nue ne permet pas d'avoir moins chaud,** la sueur fait effet loupe. Il faut choisir des vêtements légers et larges pour avoir un système de ventilation. Le chapeau permet aussi une ventilation plus agréable qu'une petite casquette bloquée sur la tête. La casquette ne protège pas vos oreilles (zones fréquemment touchées par les cancers cutanés).



Toutes ces fausses croyances expliquent que le bronzage passif est aussi dangereux que le bronzage volontaire.

Pour que les vendanges ne vous laissent que de beaux souvenirs :

- Reprenez les bonnes habitudes et le bon sens de nos anciens.
- Protégez-vous du soleil par des moyens simples et logiques.

Chemise large et chapeau tous les jours !

Contacts : CRMSA de Bourgogne - Santé Sécurité au Travail
Côte d'Or et Yonne : 03 80 63 23 13 - Nièvre et Saône-et-Loire : 03 85 39 51 89

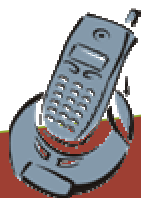
Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site de l'ASEPT : www.asept.org

Dossier *de Presse*

Réalisé en partenariat par les services :

- Pôle Emploi Bourgogne - Franche-Comté
- FDSEA Service Emploi
- Caisse Régionale MSA de Bourgogne

Contact presse



Caisse Régionale MSA de Bourgogne

Secteur Communication

Tél. : 03 85 39 52 02





Conception graphique : Service Communication CRMSAB - Crédits photos : Service Images CCMSA/CRMSAB - Août 2017