



FEDERATION VITICOLE
ANJOU SAUMUR
VIN ROYAL EN LOIRE

L'EMBAUCHE PENDANT LES VENDANGES

PAR GAËLLE LIHARD
FEDERATION VITICOLE DE L'ANJOU
73 RUE PLANTAGENET
BP62444
49024 ANGERS CEDEX 02
TEL : 02.41.88.60.57
FAX : 02.41.20.97.63
MAIL : contact@federationviticole.com
Site : www.federationviticole.com

➤ Nouveau TESA Simplifié	2
➤ Durée du contrat	2
➤ Salaires	3
➤ Prime et Indemnités.....	4
➤ Abattements des cotisations patronales.....	5
➤ Dérogation horaire obtenue et maximum hebdomadaire	6
➤ Prescription hygiène et sécurité au travail	7
➤ Emploi de mineurs	7
➤ Emploi de retraités	8
➤ Emplois familiaux et Travail bénévole	9
➤ Emploi d'étrangers.....	9
➤ L'Hébergement des saisonniers	10
➤ Prestation de service	11
➤ Bien accueillir les saisonniers	13
➤ La rupture anticipée du CDD Saisonnier	13
➤ Organismes à contacter.....	14

MISE A JOUR AOUT 2024

FICHE RESERVÉE AUX ADHERENTS DE LA FÉDÉRATION VITICOLE

REPRODUCTION INTERDITE

➤ NOUVEAU TESA SIMPLIFIE

Le TESA remplace (notamment) le contrat de travail, il doit donc être rempli soigneusement, de façon à éviter des litiges ultérieurs tant avec son salarié qu'avec la MSA. En cas d'utilisation du contrat vendanges (embauche de salariés en congés payés), il ne faut pas oublier de le spécifier.

La déclaration d'embauche et les évolutions du contrat de travail

Le Tesa permet d'effectuer les déclarations d'embauche (DPAE) de vos nouveaux salariés, quelle que soit la nature de leurs contrats, et de signaler des modifications des contrats de travail de vos salariés.

Contrat à cheval sur deux mois

Il est à nouveau possible d'émettre un bulletin de paye à cheval sur deux mois, dès lors que le contrat à une durée inférieure à un mois.

➤ DUREE DU CONTRAT

Le contrat usité pour l'embauche de saisonnier est un contrat à durée déterminée. Il doit donc avoir un terme. Le terme peut être un terme précis (ex : fin du contrat le 15 novembre) ou un terme imprécis (ex : fin des vendanges à noter impérativement sur les TESA notamment informatique). **Dans ce dernier cas, il faut obligatoirement stipuler la durée minimale d'embauche.**

Ce terme est impératif, donc si le contrat est conclu jusqu'au 15 novembre, il ne prendra fin qu'à cette date (sauf cas de faute lourde ou de force majeure).

Le contrat vendanges à une durée maximale de 1 mois renouvelable une fois. La succession de contrats vendanges peut être immédiate, aucun délai de carence ne doit être respecté.

Attention l'utilisation du TESA simplifié est de 3 mois maximum, il convient donc de le renouveler au-delà de cette période afin de pouvoir continuer à prétendre aux simplifications administratives qu'il permet.

▪ **Durée de la période d'essai**

Il est important d'indiquer une période d'essai, car pendant ladite période, le contrat peut être rompu par simple lettre recommandée (ou remise en main propre contre décharge).

Cette période doit être calculée par rapport à la durée du contrat. Si le CDD est à terme précis, la durée de la période d'essai est au maximum de 1 jour par semaine prévue au contrat de travail sans pouvoir excéder 2 semaines.

Par exemple, le contrat conclu le 17 septembre ayant pour terme le 30 septembre, ne pourra comporter plus de deux jours travaillés de période d'essai

Pour un contrat à terme imprécis, la période d'essai se calcule en fonction de la durée minimale du contrat.

Par exemple, le contrat conclu pour la durée des vendanges, qui prévoit une embauche d'au moins deux semaines, ne pourra comporter plus de deux jours travaillés de période d'essai

Le décompte des jours s'effectue en jours travaillés et ce quel que soit l'horaire effectivement réalisé.

Il existe un délai de prévenance de 24 h pour les salariés ayant moins de 8 jours d'ancienneté sur l'exploitation, ce délai n'a pas pour effet de prolonger la durée de l'essai.

Si le contrat est renouvelé sur le même poste (obligatoirement par écrit), la période d'essai n'est pas réitérée.

- **Durée hebdomadaire**

A défaut de remplir la durée hebdomadaire, le contrat est réputé conclu pour la durée légale du travail soit 35 heures/semaine.

Dans ce cas, même si le salarié n'effectue pas la totalité de l'horaire dans la semaine il faudra lui verser sa rémunération sur cette base sauf à prouver qu'il n'a pas fait toutes ses heures.

Il est donc impératif de faire remplir et signer par le salarié un bordereau journalier d'enregistrement du temps de travail effectif. Il faut, en outre, au moment de la signature du TESA, faire signer un avenant contractuel indiquant que le salarié pourra être amené à effectuer un horaire hebdomadaire inférieur à la durée légale du travail.

SALAIRES

- **Salaires Brut**

- Coupeurs : proposition Palier 1 soit à minima 11.65 euros /heure
- Porteurs : proposition Palier 2 soit à minima 11.74 euros/heure
- Conducteurs de machine agricole : proposition Palier 2 soit à minima 11.74 euros/heure
- Conducteurs de machine à vendanger : proposition Palier 3, soit 11.91 euros/heure

Travail le dimanche : majoration de 50 %.

- **Heures supplémentaires**

De la 36^{ème} à la 43^{ème} heure comprise, majoration de 25 %

A partir de la 44^{ème} heure, majoration de 50 %

Il est impératif de faire signer aux salariés une feuille d'enregistrement des heures effectuées.

▪ **Périodicité de la paie :**

Les salariés saisonniers ne sont pas soumis à la mensualisation, la périodicité de la paie est donc de deux versements par mois avec au plus 16 jours d'intervalle entre deux paies. Pour les salariés sous TESA, le paiement au moins une fois par mois est obligatoire (Article L 712-1 du code rural).

La paie est dite quérable, c'est donc au salarié de venir chercher son salaire sur son lieu de travail contrairement au bulletin de paie qui lui est dit « portable » et doit être transmis par l'employeur au salarié par tous moyens.

Le salaire peut être versé en espèce, chèque ou virement, mais à partir de 1 500 euros le paiement est obligatoirement fait par chèque ou virement. Le salarié peut exiger d'être payé en espèce lorsque son salaire est inférieur à 1500€.

Il convient de demander un reçu ou de faire signer le bulletin de paie par le salarié saisonnier en cas de paiement en espèce.

➤ **PRIME ET INDEMNITES**

▪ **Indemnité de congés payés**

Quelle que soit la durée du contrat, l'indemnité de congés payés doit être versée. Elle est de 10 % du salaire brut perçu. Attention si le salarié a été en arrêt de travail pendant la durée de son contrat, il va acquérir 2 jours ouvrables/mois de congé payés qui devront lui être rémunéré en plus.

▪ **Indemnités de déplacement**

Pour les saisonniers dont le contrat est supérieur à 15 jours de travail effectif, un voyage aller-retour doit être remboursé au salarié au tarif de 0.24 euros du kilomètre, dès lors que le domicile de celui-ci se trouve à plus de 30 kilomètres du siège de l'exploitation dans la limite de 200km et sous réserve que le salarié termine la période pour laquelle il a été embauché. Seuls les salariés embauchés pour une durée effective de travail d'au moins 15 jours peuvent prétendre à cette indemnité.

▪ **Indemnités de panier**

Tout salarié obligé de travailler, avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 7 km 500 du lieu d'embauche habituel ou à défaut du siège de l'exploitation est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi et a droit à ce titre à l'indemnité dite de casse-croûte égale au montant exonéré de cotisations sociales en application de la réglementation des frais professionnels. Cette indemnité n'est pas due quand l'employeur prend en charge le repas à un autre titre.

Il est à noter que la prime de précarité de 10 % prévue en fin de CDD **n'est pas due** pour les CDD à caractère saisonnier.

- **Mutuelle santé des salariés de moins de 3 mois**

La loi impose que l'employeur couvre l'intégralité de ses salariés par une mutuelle santé dès le premier jour. Pour les salariés qui sont déjà couverts par leur propre mutuelle, il est donc fortement recommandé de faire signer un certificat sur l'honneur afin d'avoir la preuve qu'ils sont bien couverts pendant la durée de leur engagement (document disponible auprès de la Fédération Viticole). Dans le cas où le salarié n'est pas couvert, il convient de faire des démarches pour l'affilier à la mutuelle d'entreprise.

Si les saisonniers en font la demande et apportent la preuve qu'ils sont couverts personnellement, sans aide de l'Etat, par un contrat responsable, il conviendra de leur être verser un versement santé proratisable en fonction du temps de présence (Montant de la part employeur versée pour les salariés permanents majorée de 25%). Les salariés non couverts devront être affiliés à la mutuelle santé de l'entreprise.

➤ **ABATTEMENTS DES COTISATIONS PATRONALES**

L'employeur peut bénéficier de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires pour les contrats saisonniers. La demande doit être formulée dans la déclaration d'embauche.

- **Portée de l'exonération**

Exonération de charges patronales (TO/DE) dues aux titres des assurances sociales agricoles (maladie, vieillesse, maternité, invalidité, décès) et des allocations familiales (AF),

Prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales : formation professionnelle, retraite complémentaire, AGFF, AFNCA, ANEFA, PROVEA, cotisation SST.

Cependant, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ne sont pas comprises dans l'exonération.

- **Limites**

L'application de cette réduction est limitée à une durée maximale de **119 jours** consécutifs ou non, par année civile, par salarié et par employeur. Concernant les groupements d'employeurs, le décompte de la durée maximale de 119 jours est apprécié au niveau de chaque adhérent. L'exonération maximale est relevée à 1.25 SMIC, puis est dégressive jusqu'à 1.6 SMIC (au 01/05/2024)

Cette exonération n'est pas cumulable (simultanément ou successivement) au cours de la même année civile avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (notamment la réduction Fillon) ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle est uniquement cumulable avec la déduction forfaitaire patronale liée aux heures supplémentaires.

L'aide est suspendue dès le 1^{er} jour si la durée maximale du travail par semaine (48 heures) est dépassée sans autorisation de l'Inspection du Travail. Cette suppression se fait sous la forme d'une régularisation.

- **Réduction Fillon ou exonération travailleur occasionnel ?**

Avant d'opter pour cette cotisation, il convient de comparer le montant de l'exonération avec la « réduction Fillon », notamment lorsque l'employeur souhaite employer le salarié au-delà de 119 jours.

Dans tous les cas, et même si vous avez opté pour la réduction Travailleur Occasionnel, vous pouvez revenir en arrière et informer par courrier la MSA, avant le 31 mars de l'année suivante, que vous souhaitez revenir sur l'option formulée, en précisant le ou les salariés concernés.

➤ **DEROGATION HORAIRE OBTENUE ET MAXIMUM HEBDOMADAIRE**

▪ **Maximum journalier**

Le maximum journalier est de 10 heures de travail effectif. Il est possible de dépasser ce seuil pour les vendanges mais dans la limite de 12 heures par jour pendant un maximum de 6 jours consécutifs.

Un temps de pause de 20 minutes est obligatoire toutes les 6 heures de travail effectif. Cette pause n'est pas rémunérée.

▪ **Maximum hebdomadaire**

Le maximum hebdomadaire est normalement de 48 heures de travail effectif.

Une demande de dérogation aux horaires hebdomadaires maxima a été demandée auprès des DREETS de Maine et Loire, Deux-Sèvres et Vienne pour la période du 1^{er} septembre au 15 novembre 2024.

Pour ces trois départements, le temps de travail hebdomadaire est par dérogation porté à 60 heures par semaine entre le 1^{er} septembre et le 15 novembre 2024 pour les salariés majeurs employés aux travaux liés à la vendange. Les entreprises peuvent utiliser cette dérogation sous réserve d'avoir demandé

Pour le Maine et Loire, les salariés concernés par cette dérogation auront droit à d'une période de repos équivalente à 25% des heures excédant 48 h/semaine à prendre dans les deux mois de la période de dérogation.

Pour la Vienne, le temps de travail hebdomadaire de 60 heures par semaine est limité à deux semaines consécutives par salarié. Les salariés concernés par cette dérogation auront droit chaque jour à un repos de 15 minutes payé lors de la semaine où la dérogation trouve à s'appliquer (en plus de la pause médiane) ou à d'une période de repos équivalente à 50% des heures excédant 48 h/semaine à prendre dans les deux mois de la période de dérogation.

Pour les Deux-Sèvres, les salariés concernés par cette dérogation auront droit à d'une période de repos équivalente à 50% des heures excédant 48 h/semaine à prendre dans les deux mois de la période de dérogation. Le récapitulatif horaire nominatif par salarié devra être transmis à la DREETS dans les deux mois.

NB : La durée maximale quotidienne de travail ne pourra excéder 12 heures. Les règles relatives au repos quotidien de 11 heures et de repos hebdomadaire de 35 heures doivent être respectées.

Pour mémoire, les vigneron utilisant cette dérogation doivent obligatoirement tenir un récapitulatif journaliers des heures effectuées par leurs salariés dans ce cadre, ainsi que le relevé des repos complémentaire acquis avec

précision de la date de prise desdites repos. Ils devront également remplir l'enquête diligentée par la Fédération Viticole afin qu'elle puisse établir un bilan de l'utilisation de ces dérogations.

- **Suspension du repos hebdomadaire**

Un décret du 9 juillet 2024 permet de suspendre le repos hebdomadaire (travail plus de 6 jours d'affilés), en cas de récolte manuelles en application d'un cahier des charges lié à une AOC ou une IGP.

Attention cette possibilité est exclue dans le cas d'utilisation de la dérogation aux maxima hebdomadaires en Maine et Loire et en Deux-Sèvres.

L'employeur ne pourra suspendre le repos hebdomadaire qu'une seule fois par période de 30 jours. Il devra préalablement avoir prévenu l'inspection du travail, sauf cas de force majeure en précisant les motifs, la durée, la date à laquelle ce repos est suspendu, la date de récupération et la liste nominative des salariés concernés.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficieront d'un jour de repos égal à celui supprimé.

PRESCRIPTION HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

- La boisson de travail doit être accordée gratuitement, elle doit être potable et fraîche.
- L'employeur doit assurer un air frais et sain aux salariés par l'emploi d'extracteur ou de détecteurs de CO².
- La présence d'une trousse de secours sur le lieu où se déroulent les vendanges, est fortement recommandée

Rappel : la visite médicale est requise lorsque la durée du contrat est supérieure à 45 jours et comporte des risques particuliers (risques de chutes de hauteur, utilisation d'agents cancérogènes).

EMPLOI DE MINEURS

16 ans est l'âge légal d'admission des jeunes au travail. La pénibilité et le caractère répétitif excluent la possibilité d'engager des mineurs plus jeunes.

	Jeunes plus de 16 ans
Embauche	Age d'admission au travail
Durée maximale quotidienne et hebdomadaire	8 heures par jour 35 heures semaine 5 heures d'heures supplémentaires possibles après accord de l'inspection du travail
Repos minimum hebdomadaire et quotidien	Temps de pause de 30 minutes consécutives toutes les 4.5 heures de travail effectif 2 jours consécutifs pouvant être abaissés à 36 heures si les caractéristiques particulières de l'activité le justifient Repos quotidien minimum de 12 heures
Travail le dimanche	Interdit
Rémunération	Pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité : 80 % du SMIC pour les moins de 17 ans 90 % du SMIC pour les moins de 18 ans
Travail pendant les jours fériés	Interdit
Hygiène et sécurité	Limitation de charges -Fille : 10 kg -Garçon : 20 kg

EMPLOI DE RETRAITES

Le retraité peut avoir une activité salariée auprès d'un nouvel employeur sans délai ainsi qu'auprès de son ancien employeur (délai de 6 mois depuis la rupture en cas de retraite anticipée).

Cette possibilité de cumul est cependant limitée pour les salariés retraités qui n'ont pas acquis une retraite à taux plein, la somme des revenus de cette activité et des pensions de retraite perçues doit être inférieure au dernier salaire d'activité.

L'exploitant retraité peut reprendre une activité salariée sans limitation.

Les salariés retraités reprenant une activité salariée sont redevables des mêmes cotisations salariales que les salariés non retraités.

Le cumul intégral est possible dès lors que le retraité a :

- atteint l'âge lui permettant d'obtenir une retraite à taux plein
- liquidé ses retraites de base et complémentaires

➤ EMPLOIS FAMILIAUX ET TRAVAIL BENEVOLE

Le travail bénévole n'est possible que dans le cadre de structure à but non lucratif. Sont toutefois admis les aides familiaux (ascendants et descendants).

La personne qui travaille dans les vignes sans avoir été déclarée sera considérée comme travailleur dissimulé (sanction pénale) quand bien même, il n'est pas prévu de rémunération. Concernant les contrats oenotouristique, le vigneron doit être en mesure de prouver qu'il n'existe pas de lien de subordination entre l'exploitation et son client et qu'il ne s'agit pas d'une réelle prestation de service (temps limité, contrat de prestation, distinction avec les vendangeurs...). Des contrats sont disponibles auprès de la Fédération Viticole.

Le travail contre paiement en nature (bouteilles) est un travail salarié et doit à ce titre être déclaré et implique le versement des charges sociales correspondantes.

➤ EMPLOI D'ETRANGERS

Nationalité	Embauche	Formalités
COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE (y compris Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie, Roumanie, Bulgarie). plus Chypre, Malte, Suisse, Norvège, Liechtenstein, Islande, Andorre, Monaco, St Martin 	OUI	Formalités habituelles : - Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA), ou - Déclaration Unique d'Embauche (DPAE).
AUTRES NATIONALITÉS	Cela dépend du Titre de Séjour (Précisions ci-dessous)	
Titre de Séjour	Embauche	Formalités
Carte de résident en France métropolitaine - Titre de séjour « communauté européenne » avec la mention « toutes activités professionnelles » - Titre de séjour (ou visa apposé dans le passeport la 1 ^{ère} année) avec la mention « salarié », « vie privée et familiale » ou « étudiant / élève » - Récépissé de première demande ou de demande renouvellement d'un titre de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler »	OUI OUI (pour les « étudiants-élèves », dans la limite de 964 heures par an)	Formalités habituelles : TESA ou DUE uniquement après déclaration auprès de la préfecture (*) 48 heures à l'avance avec la copie du Titre de Séjour (pour vérification)
Titre de séjour avec la mention « compétences et talents », « scientifique », « professions artistique et culturelle », « travailleur temporaire », « salarié en mission », « visiteur »	IMPOSSIBLE	
- Autorisation provisoire de séjour ou récépissé constatant la demande de statut de réfugié - Autres nationalités possédant un titre de séjour espagnol, italien ou d'un autre pays de la communauté européenne	OUI uniquement après autorisation provisoire de travail délivrée par la DIRECCTE	

La demande d'autorisation de travail pour un salarié ou étudiant étranger **doit être effectuée en ligne sur le site internet suivant** : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Pour les salariés étrangers résidant en France, l'employeur doit vérifier que les travailleurs sont titulaires d'un titre de séjour valide valant autorisation de travail. La demande est à faire auprès de la Préfecture du lieu d'embauche, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

Attention : L'Italie délivre à des étrangers hors UE, des cartes d'identité alors qu'ils n'ont pas la nationalité italienne, il convient donc de bien vérifier les papiers fournis.

▪ **Retenir à la source l'impôt sur le revenu**

L'employeur doit retenir à la source l'impôt sur le revenu des salariés étrangers non domiciliés en France et opérer la retenue sur la fiche de paie. L'employeur reversera les sommes à la recette des impôts avant le 10 novembre si la vendange s'est terminée en septembre ou avant le 10 février si la vendange s'est terminée en octobre.

Exemple de méthode de calcul :

Pour le salarié dont le domicile fiscal est situé hors de France et qui vendange 10 jours pour un salaire imposable de 900€

Abattement 10% pour frais professionnel : $10\% \times 900 = 90\text{€}$

Somme retenue pour le calcul : $900 - 90 = 810\text{€}$

Vérification de la tranche d'imposition : $810 / 10 \text{ jours travaillés} = 81\text{€}$

Tranche non imposée $49 \times 10 = 490\text{€}$

Tranche imposée à 12%

$810 - 490 = 320\text{€}$

Imposition $320\text{€} \times 12\% = 38.4\text{€}$ soit 38€

➤ L'HEBERGEMENT DES SAISONNIERS

▪ **Calcul des avantages en nature**

Avantages en nature à retrancher du salaire :

Nourriture : 10.7 €/jour (5.35€ pour le repas de midi)

Logement individuel : 41.4 €/mois pour une chambre (77.3 €/mois pour un studio)

▪ L'hébergement

L'hébergement collectif des saisonniers doit faire l'objet [d'une déclaration auprès de la préfecture](#) et de l'inspection du travail au plus tard 30 jours après l'affectation du local, que l'hébergement soit fait à titre gracieux ou pas.

La pièce destinée au logement doit être d'une superficie minimale de 9m² pour le premier saisonnier puis de 7m² par saisonniers supplémentaires. Les locaux doivent comporter une literie propre (pas de lits superposés) et en bon état et une armoire fermant à clefs.

Les installations sanitaires sont les suivantes : un lavabo par tranche de 3 personnes, une cabine de douche et un WC par tranche de 6 personnes. Les installations sanitaires doivent être séparées en cas de mixité.

Les locaux d'hébergement doivent être en conformité avec la législation du travail concernant les incendies.

Il existe des dérogations possibles sur autorisation de l'inspection du travail, pour des hébergements inférieurs à 12 jours sur la superficie minimale, les équipements et les installations sanitaires.

L'hébergement en tente est possible jusqu'au 15 septembre sur les départements du Maine et Loire et sur le canton de Thouars dans les Deux-Sèvres. Le terrain doit être accessible et équipé d'installations sanitaires (point d'eau potable, lavabo, douches, bac vaisselle et WC par tranche de 10 saisonniers.)

PRESTATION DE SERVICE

Il est possible de recourir à une entreprise prestataire de service à condition que certains critères soient remplis et vérifications effectuées.

Il est nécessaire qu'il s'agisse bien d'une prestation de service et non d'un prêt déguisé de main d'œuvre. L'entreprise prestataire de service doit exercer seule l'autorité sur la main d'œuvre, elle doit accomplir des tâches spécifiques avec son propre matériel et percevoir une rémunération forfaitaire qui n'est pas fonction exclusive des heures de travail effectuées par les salariés.

Le client peut voir sa responsabilité engagée, au civil comme au pénal, en cas de défaut du prestataire. Il sera notamment redevable des salaires et des charges sociales correspondantes si ceux-ci restent impayés, quand bien même il se serait acquitté de la prestation.

Il est donc nécessaire de se faire remettre une liste de documents (obligatoire pour toute prestation de 3000 € HT) et de se renseigner auprès de la Dreets sur le sérieux de l'entreprise.

Documents à se faire remettre :

- Extrait K bis ou du répertoire des métiers de moins de 3 mois
- Attestations de fourniture de déclaration à la MSA de moins de 6 mois (vérifier l'authenticité grâce au code de sécurité figurant sur ladite attestation)
- Attestation sur l'honneur de dépôt de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires
- Attestation sur l'honneur de la régularité de l'embauche des salariés.
- Liste nominative des salariés employés et soumis à autorisation de travail (travailleurs étrangers) précisant la date d'embauche, la nationalité ainsi que le type et numéro de l'autorisation de travail.

Dans le cas d'une société étrangère :

- Document mentionnant le numéro individuel d'identification des services fiscaux ou les coordonnées du représentant fiscal.
- Document attestant la régularité de la situation sociale du prestataire (certificat de détachement pour chaque salarié) et un document émanant de l'organisme gérant le régime de sécurité social et mentionnant que le prestataire est à jour de ses prestations.
- Preuve de l'existence légale de l'entreprise dans le pays d'origine.
- Liste des salariés soumis à autorisation de travail avec date d'embauche, nationalité, type et numéro du titre de travail.
- Attestation de garantie financière auprès d'un organisme couvrant un défaut de paiement des salaires et cotisations.
- Déclaration préalable du détachement effectuée sur le téléservice SIPSI (ministère du travail)
- Déclaration de désignation d'un représentant en France
- Attestation sur l'honneur du paiement de des amendes administratives.
- Attestation certifiant que le ou les salariés exercent leur activité habituellement hors de France

L'entreprise qui détache des salariés en France doit adresser une déclaration préalable sur la plateforme [SIPSI](#) indiquant les noms et adresses des entreprises utilisatrices ainsi que les lieux successifs où se déroule la prestation. L'entreprise prestataire est tenue de désigner un représentant de l'entreprise en France, chargé d'assurer la liaison avec l'administration du travail. Si l'une de ces deux obligations n'est pas respectée, une amende administrative d'au maximum 2 000 euros par salarié détaché (le double en cas de récidive dans un délai d'un an) pourra être prononcée. Le montant total de l'amende ne pourra pas être supérieur à 10 000 euros.

Pour le vigneron, il est nécessaire de vérifier que son sous-traitant s'est bien acquitté de ses deux obligations (déclaration préalable du détachement et désignation d'un représentant en France). Il est possible d'accéder aux accusés de réception des déclarations de détachement de ses prestataires en créant un compte sur [SIPSI](#). En cas de manquement à cette obligation de vigilance, la sanction est une amende pouvant se monter à 2 000 euros par salarié détaché, dans une limite totale de 10 000 euros. La déclaration préalable du détachement à l'inspecteur du travail devra être annexée au registre unique du personnel de l'entreprise qui accueille les salariés détachés.

En outre, si le vigneron est averti par l'administration que l'entreprise prestataire contrevient à certaines règles du travail (hébergement, durée du travail, non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel...) il devra enjoindre l'entreprise prestataire de régulariser la situation signalée, et à défaut se verra sanctionner (prise en charge de l'hébergement, paiement solidaire du salaire ...).

BIEN ACCUEILLIR LES SAISONNIERS

La période des vendanges est une étape clé dans la vie du domaine. Ce moment sera l'occasion de rencontrer de nouveaux salariés présents juste pour les vendanges. Afin de bien les préparer au travail qui les attend, plusieurs points sont importants.

Afin d'accueillir de manière chaleureuse les nouveaux salariés, il peut être opportun de réunir tous les saisonniers au moment de l'embauche. Une réunion à ce moment précis a plusieurs avantages :

- Elle permet à tous les saisonniers de se rencontrer ce qui participera à créer une vraie synergie entre eux et pourra leur permettre de régler des questions de logistique comme par exemple la mise en place de covoiturage pour venir travailler le matin.
- Cela permettra à l'employeur de prendre le temps d'exposer à ses salariés tous les points importants : explication du travail, présentation de l'équipe du domaine et de leur futur responsable, des locaux, explication sur la nécessité de bien se préparer physiquement avant le début des vendanges... Il est également opportun pour l'employeur de montrer la vidéo faite par la MSA « de la vigne à la cave : grand cru prévention » et de leur distribuer le « guide d'accueil du salarié » fait par la MSA.
- Ces moments sont à privilégier pour montrer aux saisonniers qu'il y a des postes à pourvoir tout au long de l'année, leur expliquer en quoi consiste les autres travaux saisonniers, des travaux de taille qui vont de novembre à mars, puis l'ébourgeonnage après mai. Il est important de bien les accueillir afin de leur donner envie de revenir mais aussi de leur faire comprendre qu'ils sont les acteurs d'une chaîne importante contribuant à créer une récolte de qualité aboutissant à un produit de qualité.

Plus les saisonniers seront bien accueillis plus ils auront envie de rester dans le domaine. Cette étape est donc très importante, en effet il vaut mieux « perdre » une heure à expliquer, présenter le domaine et le fonctionnement de la structure plutôt que de perdre un temps précieux pendant les vendanges à rechercher de nouveaux salariés. Pour les saisonniers les plus motivés, il convient de les encourager à se former pour devenir salarié permanent de la viticulture (Via Elioreso par exemple).

Le DVD et les guides sont à mis gracieusement à disposition par la MSA service prévention (contact Christelle Guillet tel : 02 41 31 77 85 email : guillet.christelle@msa49.msa.fr)

LA RUPTURE ANTICIPEE DU CDD SAISONNIER

Le CDD ne peut être rompu de façon anticipée par l'employeur que dans des cas très limités :

- Avant la fin de la période d'essai
- Par accord amiable signé des deux parties
- Pour faute lourde ou grave (avec respect de la procédure de licenciement pour faute)

En cas d'abandon de poste par le salarié, celui-ci peut être considéré comme une démission uniquement sous réserve de :

Demander par écrit au salarié de **justifier son absence et de reprendre son poste** par lettre recommandée précisant le **déla****i dans lequel le salarié doit reprendre son poste**. Ce délai **ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires**.

Le point de départ du délai fixé par l'employeur est le jour de présentation par les services de la poste de la lettre recommandée ou le jour de remise en main propre contre décharge.

Si le salarié **ne reprend pas son poste dans ce délai**, l'abandon de poste peut être considéré **comme une démission** par l'employeur.

Attention, un arrêt de travail ne met pas fin au CDD de façon anticipée, il convient d'attendre le terme du contrat pour clôturer le contrat et envoyer les documents de fin de contrat.

➤ ORGANISMES A CONTACTER

Fédération Viticole de l'Anjou et de Saumur

73 rue Plantagenêt, 49100 Angers Tel : 02.41.88.60.57 lihard@federationviticole.com

DREETS 49 (section agriculture)

12 rue Papiou de la Verrie CS 23607 49036 ANGERS cedex 1 Tel : 02.41.54.53.52

DREETS 79

4, rue Joseph Cugnot BP 8621 79026 NIORT Cedex 9 Tel : 05 49 79 93 55

DREETS 86

6, allée des Anciennes Serres 86280 SAINT BENOIT Tel : 05 49 56 10 10

Préfecture de Maine et Loire (pour l'embauche de salariés étrangers)

Place Michel Debré 49934 Angers Cedex 9 Tel : 02.41.81.81.81

Mail : pref-employeurs-etranagers@maine-et-loire.gouv.fr

Préfecture des Deux-Sèvres

4 rue Duguesclin 79000 Niort Tel : 05.49.08.68.68

Mail : pref-employeurs-etranagers@deux-sevres.gouv.fr

Préfecture de la Vienne

1 place Aristide Briand 86000 Poitiers Tel : 05.49.55.70.00

Mail : pref-employeurs-etranagers@poitiers.gouv.fr