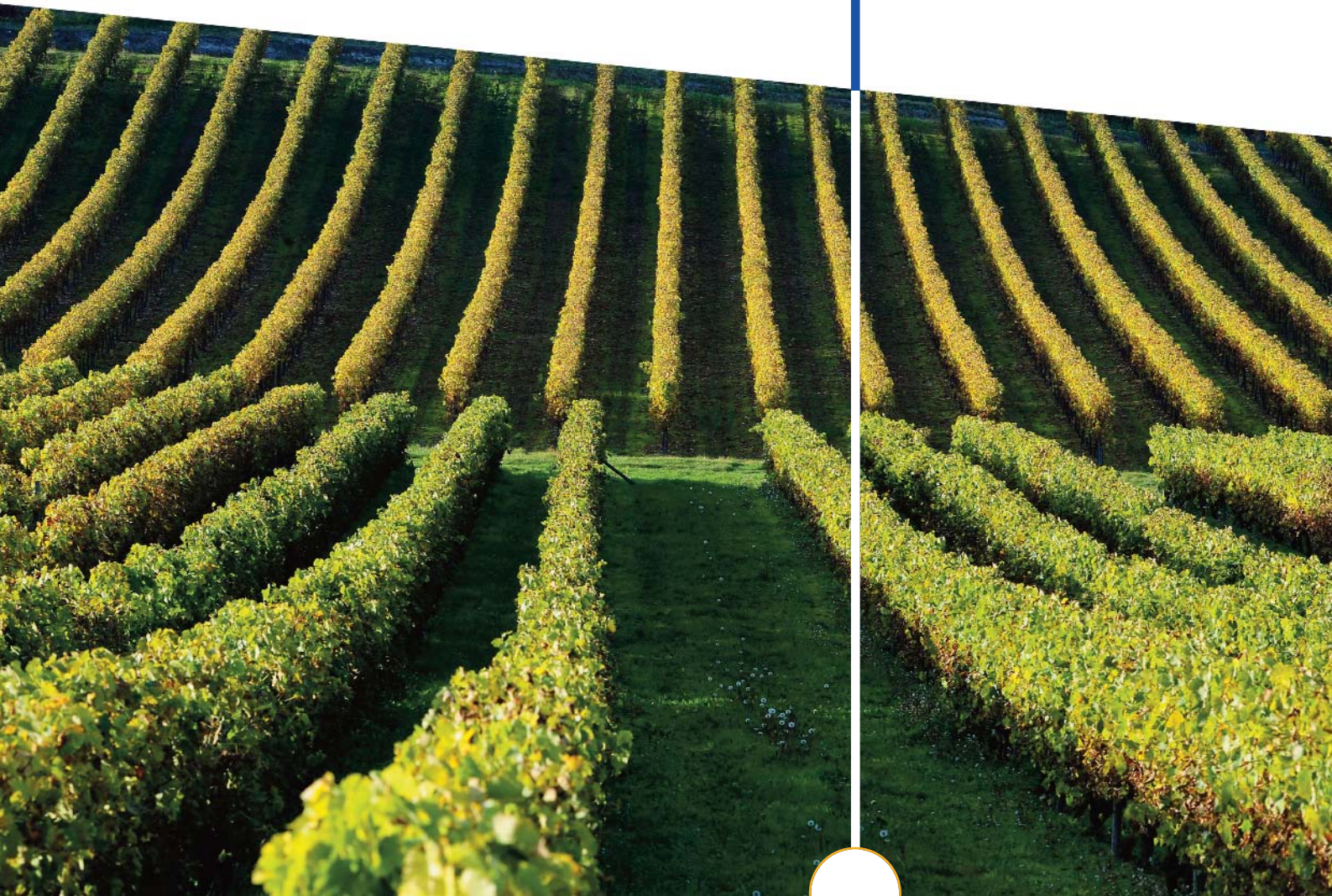


Août 2011

Dossier de presse **VENDANGES**

Caisse Régionale MSA de Bourgogne



Vendanges Côte d'Or, Nièvre et Yonne



santé
famille
retraite
services

www.msa-bourgogne.fr

L'essentiel & plus encore

COMMUNIQUE

de presse

Cette année, les vendanges devraient débuter autour du 20 août pour le sud de la Saône-et-Loire et s'échelonnent jusqu'en septembre pour le reste de la Bourgogne.

Les organismes concernés par cette nouvelle campagne apportent cette année encore leur concours aux viticulteurs qui embauchent du personnel.



Pôle emploi Bourgogne



Les différents services de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),



Le service emploi de la FDSEA,



La Caisse Régionale MSA de Bourgogne,

ont comme objectif principal de leur simplifier la vie pendant cette période importante de leur activité annuelle.

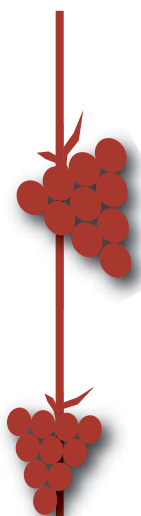
En ce sens, ils délivrent quelques conseils pratiques...



Sommaire



- P 1** Information **POLE EMPLOI**
- P 2** Information **DIRECCTE**
- P 7** Information **FDSEA**
- P 8** Information **MSA**
- P 19** Partenaires et Contacts presse





La Bourgogne s'engage pour les vendanges !

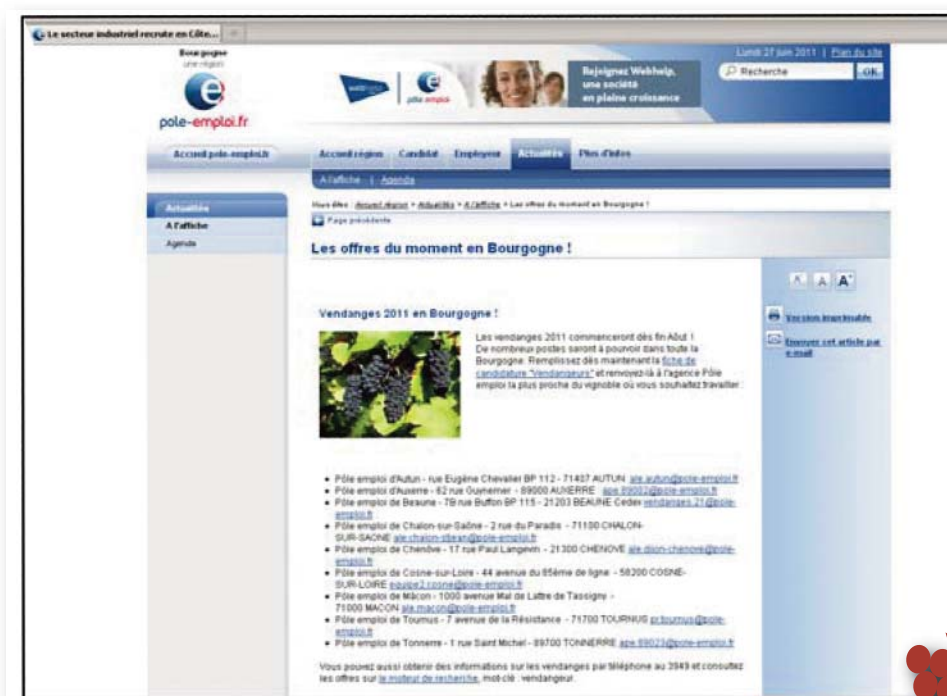
Les équipes bourguignonnes des agences pôle emploi sont engagées pour préparer et accompagner au mieux les entreprises dans leurs recrutements et les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi.

Cette année, Pôle emploi a adressé un courrier aux 2 700 exploitants afin de leur proposer ses services et recueillir leurs besoins.

Cet organisme recense également les demandeurs d'emploi intéressés par cette activité certes saisonnière mais fortement pourvoyeuse d'emploi dès la fin de l'été.

Les demandeurs d'emploi qui souhaitent se faire connaître, peuvent consulter les offres en ligne sur www.pole-emploi.fr, mais doivent également se rapprocher des agences locales Pôle emploi dans les villes suivantes :

Autun, Auxerre, Beaune, Chalon, Chenôve, Cosne/Loire, Macon, Tournus et retourner la fiche de candidature "Vendangeur" disponible sur : pole-emploi.fr/region/bourgogne





Contrôle des conditions d'emploi et de travail des vendangeurs

Pour les vendanges 2011, l'attention des responsables d'exploitations viticoles est appelée sur le fait que le respect des règles suivantes sera tout particulièrement vérifié.

Obligations administratives

1. L'embauche des salariés doit être déclarée auprès de la MSA, préalablement à l'exécution du travail.
2. Le salaire ne peut être inférieur au minimum conventionnel (cf. barèmes ci-après).
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 (sauf pendant les vacances).
5. Des règles spécifiques sont applicables pour les salariés âgés de moins de 18 ans (durée du travail et repos).

Obligations en matière de sécurité et conditions de travail

1. Il faut fournir de l'eau potable en quantité suffisante.
2. Il faut prévenir les risques d'hyperthermie ou de coup de soleil en fonction de la météo : faire porter chapeau ou casquette, faire prendre des pauses fréquentes, interdire le travail torse nu à moins d'utiliser une crème de protection.

3. Il est interdit d'utiliser, pour transporter des salariés, des moyens inappropriés à cet usage (remorques ou autres attelages non équipés à cette fin). Il faut respecter le code de la route.
4. Il faut fournir au salarié les équipements de protection individuelle nécessaires (notamment gants contre les risques de coupures) et du matériel adapté à la tâche et aux spécificités concrètes.

Contrôles

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

- MSA *
- Inspection du Travail Agricole *
- Gendarmerie Nationale

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

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

UT Côte d'Or	: 11 Rue de l'Hôpital - BP 1502 - 21035 DIJON CEDEX	03 80 45 74 11
UT Nièvre	: 11 Rue Pierre Emile Gaspard - Case 66 - 58020 NEVERS CEDEX	03 86 60 52 62
UT Saône-et-Loire	: 952 Av. 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

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, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Bulgarie et Roumanie sont en période transitoire (voir ci-après).

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

Accords bilatéraux : Suisse, Andorre, Monaco, San Marin.

Les pays de l'ex Yougoslavie (Serbie, Croatie...) ne font pas partie de l'Union Européenne.

L'obligation d'être titulaire d'un titre de travail

Pour tous les ressortissants extra-communautaires

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 cette 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 (employeurs-etrangers@saone-et-loire.pref.gouv.fr > Indiquer soit le numéro du titre de séjour, soit la date et lieu de visa par l'unité territoriale sur la case appropriée du TESA, en haut à droite).

Pour les ressortissants de pays de l'UE en période transitoire (Bulgarie et Roumanie)

Les travailleurs Bulgares et Roumains doivent fournir un titre de travail, et en l'occurrence une autorisation provisoire de travail (APT) s'ils résident dans leur pays d'origine. Toutefois, lors d'une demande d'APT pour les vendanges on ne leur oppose pas la situation locale de l'emploi, ce qui est le cas pour les autres étrangers (> voir ci-après les formalités pour les demandes d'APT).

Pour les étudiants extracommunautaires

Etudiants étrangers poursuivant leurs études en France

Ils n'ont pas à proprement parler à être titulaire d'un titre de travail mais les employeurs doivent faire une déclaration préalable à la préfecture du lieu de délivrance du titre de séjour (dénomination sociale, SIRET et adresse de l'entreprise, nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié, date embauche prévue, nature et durée du contrat, numéro du titre de séjour).

Etudiants algériens poursuivant leurs études en France

Ces étudiants ont impérativement besoin d'une autorisation provisoire de travail (APT).

Etudiants canadiens

S'ils viennent en France moins de trois mois, ils n'ont plus besoin de visa. Ils doivent toutefois disposer d'une APT.

Donc ils doivent présenter un passeport en cours de validité, une carte d'étudiant et un contrat de travail pour faire la demande d'APT.

Les différents titres de travail

ATTENTION

- Une carte de résident délivrée dans un pays de l'UE autre que la France (ex : Italie, Espagne) à un ressortissant de pays tiers (ex : Maroc, Serbie...), ne vaut pas titre de travail en France.
- Un titre de séjour n'est pas forcément un titre de travail (il faut que soit bien mentionnée la possibilité de travailler en France) et tous les titres de travail ne permettent pas de faire les vendanges.
- Une carte vitale n'est en aucun cas un titre de travail.

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

- La carte de résident (valable 10 ans) délivrée en France.
- L'autorisation provisoire de travail (APT).
- Le certificat de résidence (Algériens).
- Les cartes de séjour temporaire, mentionnant : "Etudiant" (dans la limite de 964 heures par an), "Etudiant" pour les Algériens + APT (dans la limite de 850 heures par an), "Salarié" (avec parfois limitation géographique et professionnelle => faire attention pour les travaux vendanges), "Travailleur saisonnier" + contrat de travail visé, "Vie privée et familiale".
- Le récépissé préfectoral de demande de renouvellement du titre de séjour qui mentionne "autorise son titulaire à travailler".
- L'autorisation provisoire de séjour portant la mention "étudiant" (964 h de travail par an).
- Le visa "vacances travail" (Australie, Canada, Japon, Nouvelle Zélande) + APT.

Les demandes d'autorisation provisoires de travail (APT)

Cette autorisation est donc impérativement nécessaire pour : étudiants algériens et canadiens, bulgares et roumains, visa vacances-travail. 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. Les démarches sont ensuite à effectuer auprès du service Main d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale de la DIRECCTE compétente.

Service Main d'œuvre étrangère (MOE) :

Unité territoriale Côte d'Or

11 Rue de l'Hôpital - BP 1502 - 21035 DIJON CEDEX

Unité territoriale Nièvre

11 Rue Pierre Emile Gaspard - Case 66 - 58020 NEVERS CEDEX

Unité territoriale Saône-et-Loire

952 Av. Maréchal de Lattre de Tassigny - 71031 MACON CEDEX

Unité territoriale Yonne

1 Rue de Preuilly - BP 13 - 89010 AUXERRE CEDEX

NB : La situation de l'emploi local est opposable aux travailleurs étrangers (sauf Bulgares et Roumains). Cela veut dire que l'employeur doit prioritairement s'adresser à Pôle emploi avant de vouloir recruter un étranger.

L'APT pourra donc être refusée pour ce motif mais aussi si l'enquête obligatoirement menée par l'inspection du travail démontre que la réglementation du travail n'est pas correctement appliquée par l'employeur qui souhaite embaucher l'étranger.

Taxe pour l'emploi d'un étranger à l'office français immigration et d'intégration

Une taxe de 50 € est due à l'OFII pour chaque salarié saisonnier étranger qui effectue un mois de travail (même incomplet).

Cette taxe n'est pas due pour les étrangers déjà titulaires d'un titre de travail mais uniquement en cas de demande d'APT et donc pour les salariés qui viennent en France expressément pour effectuer les vendanges.



Barèmes des vendanges pour la Côte d'Or, la Nièvre et l'Yonne

Salaires

Les salaires horaires et mensuels minimum pour la campagne des vendanges 2011 sont fixés, conformément à l'avenant n°39 du 10 janvier 2011 (Convention collective du 21 novembre 1997- IDCC 8262) à :

FONCTION	Salaire Horaire	Heures Supplémentaires (au delà de la durée légale, sur une semaine civile ¹)	
		8 premières : +25 %	les suivantes : +50 %
Coupeur – trieur (N1 Echelon 1)	9,00 €	11,25 €	13,50 €
Porteur (N1 Echelon 2)	9,17 €	11,46 €	13,75 €

NB : les heures supplémentaires sont exonérées d'impôt sur le revenu et doivent apparaître distinctement sur le BP

Avantages en nature pour nourriture et logement

La valeur de la nourriture et du logement fourni par l'employeur est évaluée par la convention collective par une multiplication du "minimum garanti", fixé par décret à 3,36 €.

Nourriture	13,45€ par jour		
répartition suivante :	Petit-déjeuner (0,8 MG)	Déjeuner (1,6MG)	Dîner (1,6MG)
	2,69 €	5,38 €	5,38 €
Logement	0,88 € par jour		

Une indemnité de panier, fixée à 5,30 € par jour, doit être versée aux vendangeurs dès lors que :

- l'employeur demande au salarié d'apporter son repas, pris dans les vignes,
- ou lorsque l'employeur ne procure pas le repas mais déplace une équipe dans un vignoble éloigné du siège ou du dépôt et qu'il ne ramène pas les vendangeurs à midi.

Cotisations sociales des salaires : (22,08 % - 7,50 %) = 14,58 %

Charges sociales salariales déductibles	Maladie, vieillesse, chômage, retraite complémentaire, prévoyance décès prévoyance incapacité, prévoyance invalidité, AGFF (0,80 %), ANEFA, CSG déductible	19,26 %
CSG et RDS non déductibles :		2,82 %
Exonération contrat vendanges :	Il s'agit d'une exonération sur les cotisations salariales d'assurance sociale au bénéfice des salariés (maladie, vieillesse)	- 7,50 %

Cotisations sociales des employeurs : 5,625 %

Cotisations de droit commun : 45,03 % => Réforme de l'exonération des TO/DE : 39,38 % d'exonération soit : 5,625 % de cotisations.

Il faut ajouter la déduction "TEPA" sur les heures supplémentaires, soit 1,50 € par heure supplémentaire effectuée ².

1 Soit du lundi 0h au dimanche 24h

2 Pour les entreprises de moins de 20 salariés (pour celles qui dépassent cet effectif, la réduction est de 0,50 €)

Exemple de bulletin de paye - 48 heures de travail sur 6 jours (soit 8 heures par jour)

COUPEUR	Explications	Base	Taux	A payer	A déduire
Salaire de base	Taux horaire X nombre heures normales	35	9,00 €	315,00 €	
HS à 25 %	8 heures supplémentaire X taux majoré à 25%	8	11,25 €	90,00 €	
HS à 50%	5 heures supplémentaires X taux majoré à 50%	5	13,50 €	67,50 €	
ICP 10%	Indemnité de congés payés sur le salaire brut	472,50 €	10%	47,25 €	
Total salaire brut				519,75 €	
Charges patronales		29,24 €	519,75 €	5,63%	
Charges sociales déductibles	Cotisations sociales payées par le salarié (à déduire)	519,75 €	19,26%		100,10 €
CSG et CRDS non déductibles	A ajouter pour le calcul du net imposable (à déduire)	519,75 €	2,82%		14,66 €
Exo contrat vendanges	Exonération de charges pour le salarié (à payer)	519,75 €	7,50%	38,98 €	
Total charges					75,78 €
Salaire net	Salaire brut - Total des Charges				443,97 €
Salaire net imposable	Salaire net + CSG non déductibles - Heures supp				301,13 €
Total coût employeur	Salaire brut + Charges patronales				548,99 €



**Zoom sur...**[La dérogation à la durée de travail maximale hebdomadaire](#)**Pour le département de la Côte d'Or**

La durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures pourra être dépassée dans la limite de 60 heures.

Une dérogation est en effet accordée pour une durée de quatre semaines maximum dans une période s'étalant entre le 17 août et le 17 septembre 2011 pour les salariés âgés de 18 ans et plus affectés aux travaux liés à la vendange.

L'employeur devra accorder en contrepartie un repos payé, égal à 25 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 48 heures avant le 31 janvier 2012.

Pour le personnel temporaire, une indemnité correspondante au droit acquis peut être versée.

Pour le département de la Nièvre

Aucune dérogation n'est accordée. La durée légale maximale hebdomadaire s'applique, soit 48 heures.

Pour le département de l'Yonne

La durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures pourra être dépassée dans la limite de 60 heures par tous les salariés (salariés permanents, salariés embauchés sous contrat à durée déterminée, salariés d'entreprises de travail temporaire).

L'employeur devra accorder en contrepartie un repos payé, égal à 25 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 48 heures avant le 31 janvier 2012.

Pour le personnel temporaire, une indemnité correspondante au droit acquis peut être versée.

Chaque entreprise doit transmettre le bilan détaillé de l'utilisation de cette dérogation à l'inspection du travail au plus tard le 31 janvier 2012.

[Durée maximale quotidienne](#)

Il est possible de dépasser la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures dans la limite de 12 heures. Ce dépassement ne peut excéder 2 heures par jour pendant un maximum de 6 journées consécutives.

[Travail du dimanche d'un vendangeur et majoration de 50 %](#)

L'article 34 de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte d'or, Nièvre et Yonne prévoit que « toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés totalisant plus d'un mois d'ancienneté, sont payées au tarif normal majoré de 50 % ».

Aucune majoration pour travail du dimanche n'est due aux salariés ayant moins d'un mois d'ancienneté, ce qui est souvent le cas des vendangeurs.

Mais dès lors que le vendangeur a fait plusieurs campagnes ou a été salarié saisonnier chez le même employeur, lui permettant ainsi de totaliser une ancienneté supérieure à un mois, cette majoration sera due.

[Travail des jeunes](#)

Le travail des jeunes de plus de 14 ans est autorisé pendant les vendanges sous certaines conditions. Tout d'abord, il convient de respecter son rythme de travail (une pénibilité réduite, ce qui exclut le poste de porteur et pas d'astreinte au rendement), ainsi que les consignes suivantes :

Jeunes de 16 à 18 ans

- Autorisation parentale obligatoire
- Maximum 35 h par semaine
- 8 h par jour
- Aucun travail de 22 h à 6 h
- Repos quotidien de 12 h
- 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche
- Salaire : barème vendanges

Jeunes de 14 à 16 ans

- Autorisation parentale obligatoire
- Déclaration PREALABLE d'emploi d'un jeune de moins de 16 ans à l'Inspection du travail (modèle de déclaration consultable sur le site de la préfecture)
- Maximum 32 h par semaine (35 h pour les plus de 15 ans)
- 7 h par jour
- Aucun travail de 21 h à 6 h
- Repos quotidien de 14 h
- 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche
- Salaire : barème vendanges



Informations générales

Principes généraux d'emploi de main d'œuvre

- 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.

- 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 et l'assiette de cotisations sera là aussi constituée des avantages en nature correspondants (repas, hébergements...).

- L'embauche doit être déclarée préalablement, dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard le jour même.

- Les informations suivantes sont obligatoires : nom, prénom, date et lieu de naissance, l'adresse ainsi que le n° de sécurité sociale, la nationalité. Si le salarié n'est pas l'assuré, ne pas indiquer le numéro de l'ouvrant droit.

- Bénévolat : Les employeurs ont parfois recours à de la main d'œuvre qu'ils déclarent auprès de la MSA en tant que "bénévoles", notamment pour la période des vendanges. Nous souhaitons attirer votre attention sur les conditions d'emploi des bénévoles.

La législation du travail définit le salariat par trois éléments caractéristiques : l'accomplissement d'un travail, la présence d'un lien de subordination avec l'employeur et le versement d'une rémunération en espèces (argent) ou en nature (repas, hébergement, bouteilles...).

D'une façon généralement admise, est considéré comme bénévole celui qui apporte un concours non sollicité, spontané et désintéressé, sans effet utile pour celui qui en bénéficie. Il s'agit d'un coup de main donné pour une courte durée.

Toutefois, 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 forme sociétaire (EARL, SCEA...)

Dans ces conditions, les DUE ou TESA adressés à la MSA avec la mention "bénévoles" sont considérés comme des déclarations de salariés ordinaires ; l'assiette des cotisations sera alors constituée des avantages en nature correspondants (repas, hébergements...).

[Déclaration de salaires hors délai](#) [= Pénalités de retard](#)

Les employeurs de main d'œuvre agricole sont tenus d'adresser à la MSA les volets d'activité des vendangeurs dès la fin des travaux ou au plus tard le 30 septembre 2011.

Tous les volets d'activité doivent être envoyés, y compris pour les salariés déclarés par volet 0 et qui ne sont pas venus (indiquer sur le volet B "n'est pas venu"). Cette information 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 contrat vendanges

Dispositif travailleur occasionnel

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

Pour bénéficier de l'exonération Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi, il est impératif de cocher sur le TESA la case correspondante, ainsi que la case "contrat vendanges" sur le volet TESA pour bénéficier de l'exonération salariale.

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 et en augmentant la rémunération nette du salarié.

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). Il est conclu pour un objet précis et sans terme précis, c'est-à-dire que le contrat prendra fin avec la réalisation de son objet : la fin des vendanges. A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, le cas échéant, être versé au salarié. Par contre, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Des exonérations de cotisations : le contrat vendanges est assorti d'une exonération des cotisations salariales d'assurances sociales à condition que le salarié ait la qualité de travailleur occasionnel. Cette exonération vise à augmenter le niveau de rémunération du salarié.

Heures supplémentaires : en cas d'heures supplémentaires effectuées, le salarié bénéficie de l'exonération fiscale de ces heures.

L'employeur doit indiquer clairement le montant exonéré des heures supplémentaires et calculer le salaire imposable.

Formalités

A l'embauche :

le contrat de travail et la déclaration devront porter la mention "contrat vendanges". Si l'employeur utilise le TESA, il devra cocher la zone réservée à cet effet sur le volet 0 ainsi que la case TAUX REDUITS "Travailleurs Occasionnels" ou "Demandeur d'Emploi".

Le bulletin de salaire :

l'employeur devra remplir la ligne G du bulletin de salaire du TESA.

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 et reste élève de cet établissement, 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 adresser une copie à la MSA, 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 normale.

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 moins de 14 ans est interdit.
L'emploi d'un jeune de 14 à 18 ans est soumis à accord auprès de la DIRECCTE.



Pour plus d'informations, veuillez contacter la DIRECCTE de votre département :

DIRECCTE de Dijon	: 11 Rue de l'Hôpital - BP 1502 - 21035 DIJON CEDEX	03 80 45 75 00
DIRECCTE de Nevers	: 11 Rue Pierre Emile Gaspard - Case 66 - 58020 NEVERS CEDEX	03 86 60 52 52
DIRECCTE de Mâcon	: 952 Av. Maréchal de Lattre de Tassigny - 71031 MACON CEDEX	03 85 32 72 00
DIRECCTE d'Auxerre	: 1 Rue de Preuilly - BP 13 - 89010 AUXERRE CEDEX	03 86 72 00 00



Emploi travailleur étranger

Immatriculation des salariés

Lors de toute embauche de salarié, il convient d'être très vigilant sur la lisibilité et l'exactitude des données d'Etat Civil de ce dernier.

Ces informations sont indispensables afin d'immatriculer correctement ces 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 très importantes afin de pouvoir cumuler les activités du régime agricole et celle du régime général ou régime spécial et reconstituer ainsi toute la carrière de la personne.

Lors de la déclaration d'embauche, compléter 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, préciser son nom patronymique (= nom de jeune fille) et son nom marital,
- date et lieu de naissance : préciser le département et la commune de naissance. Pour les personnes nées à l'étranger, indiquer la commune et le pays de naissance,
- nationalité : si le salarié est de nationalité étrangère, vous devez vous assurer qu'il est autorisé à travailler sur le sol français ; à défaut, le travail illégal pourrait être reconnu,
- l'adresse : cette information est importante si la MSA doit contacter le salarié en cas de problème d'identification.

Si le salarié est né en France ou à l'étranger, vous devez transmettre à la MSA un des documents suivants :

- né en France, copie de la carte d'identité ou copie du livret de famille ou extrait acte de naissance,
- né à l'étranger, copie d'un extrait d'acte de naissance avec la filiation (nom et prénom des père et mère) pour éviter toute confusion entre deux personnes.

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,
- 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 hors Union Européenne

Si le salarié dispose d'un titre de séjour sans autorisation de travail, il devra demander, auprès de la Préfecture une carte de séjour l'autorisant à travailler.

Les employeurs peuvent utiliser le TESA pour déclarer l'emploi d'un travailleur étranger, sans oublier d'indiquer le numéro de titre de séjour ou récépissé dans la case prévue à cet effet.

L'employeur devra joindre ces justificatifs à l'envoi des volets 0 du TESA.

En l'absence de régularité de leur séjour ou de leur travail, les cotisations sociales seront appelées, mais aucune prestation ne sera versée, à l'exception des prestations accident du travail.

La MSA sera fondée à récupérer auprès de l'employeur les prestations dues au titre de cet accident.

**Rémunération**Taux de cotisations et salaires des vendangeurs

Les taux de cotisations applicables pour l'emploi des vendangeurs sont joints à l'envoi des carnets TESA ou téléchargeables sur le site internet www.msa-bourgogne.fr.

En présence d'heures supplémentaires, nous vous rappelons que l'exonération de cotisations salariales attachée au contrat vendanges n'est pas cumulable avec la mesure de réduction HS/HC. Seul, le volet fiscal s'applique.

Concernant les avantages en nature, vous devez indiquer sur la ligne H le montant des avantages en nature.

Deux situations possibles :

- Uniquement avantages en nature (= bénévolat) : ces derniers sont assimilés à un salaire. Les cotisations sont dues (à l'exception de la CSG/RDS)

- Avantages en nature + rémunération : aucune cotisation n'est appelée sur ces avantages. Ils viennent en déduction du salaire net.

En présence d'heures supplémentaires, vous devez indiquer le montant de la cotisation retraite complémentaire part salariale si vous ne cotisez pas auprès d'AGRICIA.

Vous multipliez la rémunération brute par le taux de 3.80 % et indiquer le montant dans la case prévue à cet effet.

Taux de réévaluation du SMIC

Vous devez obligatoirement compléter le taux de réévaluation du SMIC pour tout salarié entré et/ou sorti en cours de mois. Si ce taux n'est pas indiqué sur les volets d'activité TESA ou sur la déclaration de salaires, vous ne bénéficierez pas de l'exonération TO/DE ou de la Réduction Fillon.

Ce taux est calculé de la façon suivante :

$$\frac{\text{nombre d'heures travaillées sur le mois (hors HS/HC)}}{\text{nombre d'heures pour un mois complet}}$$

Le mois d'Août compte 22 jours ouvrés, à raison de 7 heures par jour, soit $22 \times 7 = 154$ heures (idem pour septembre).

Exemples

- Un vendangeur a travaillé du 16 au 25 août 2011 et a réalisé 64 heures (sans heures supplémentaires).

> Le taux de réévaluation SMIC sera de $64/154$ h = 41,56 %

- Un vendangeur a été embauché du 26 août au 05 septembre 2011 et a réalisé 70 heures.

> Le taux de réévaluation SMIC sera de $70/154$ h = 45,45 %



BULLETIN de PAIE Nom **ARTHUR** Prénom **ZOE**

Période du **16 05 11** au **25 08 11**

Heures normales	6400	x	9,00	=	576,00
25%	300	x	11,25	=	33,75
				+	
				(1)	
				+	
Sous total					609,75 A
Indemnité de fin de contrat (A x 10,00 %)				+	
Sous total					609,75 B
Indemnité congés payés (B x 10,00 %)				+	
Sous total					670,72 C
RÉMUNÉRATION BRUTE = B + C					
Exonération liée au contrat vendanges				D x	
Exonération liée aux TO/BE - 26 ans : nombre d'heures rémunérées x SMIC horaire X					
Réduction liée aux heures supplémentaires complémentaires (HS/HC)					
Prestations en nature : (1)					
Versement non soumis à cotisations					
Acompte					
SALAIRE NET A PAYER = (D-E-F+G+G1+G2-H+J + ou - K-L)					573,13 €

INFORMATIONS FISCALES	
Défisalisation des heures supp./complémentaires (HS/HC)	
Rémunération des HS/HC	33,75 M
CSG et CRDS sur les HS/HC	
M x 2,824 =	0,95 N
Autre montant à déduire (HS/HC)	
M x	=
SALAIRE NET IMPOSABLE (D-E+G+G1+G2-M-N-O)	557,37 €

INFORMATIONS NECESSAIRES A LA MSA POUR LE CALCUL DES REDUCTIONS DE COTISATIONS	
Rémunération des temps de pause	
Cotisations de retraite complémentaire et AGFF non recouvrées par la MSA (HS/HC)	25,48
Taux de réévaluation du SMIC	41,56
Date et signature de l'employeur + cachet de l'employeur au verso	

Obligatoire

Obligatoire

Exonération contrat vendanges

Sur cette ligne, indiquez l'avantage en nature

Calcul du salaire net : 670.72 – 128.95 – 18.94 + 50.30. A déduire avantages en nature s'il y a lieu

Calcul de la retraite complémentaire : 670.72 x 3.80 %

Calcul du salaire net imposable en présence d'HS : 670.72 – 128.95 + 50.30 – 33.75 -0.95 = 557.37

Taux de réévaluation SMIC : 64/154 h = 41.46 %

1 Pour le taux horaire et les avantages en nature, veuillez vous reporter au barème.



Comment se simplifier la vie ?

Faire ses déclarations par Internet sur www.msa-bourgogne.fr

Utiliser le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) sur Internet.

Accessible à l'ensemble des employeurs agricoles, le TESA simplifie les formalités administratives pour l'embauche des salariés :

7 formalités au moment de l'embauche

- la déclaration préalable à l'embauche,
- l'inscription sur le Registre Unique du Personnel,
- le contrat de travail,
- la demande de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel,
- la demande au profit du salarié d'exonération de cotisations salariales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi en contrat vendanges,
- le signalement au Service de Santé au travail,
- l'immatriculation du salarié.

5 formalités à l'issue de la relation de travail

- le bulletin de paie,
- l'attestation Pôle emploi,
- la déclaration trimestrielle des salaires,
- la conservation du double du bulletin de paie,
- la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux.

Les utilisateurs du TESA n'ont plus à déclarer aux impôts les rémunérations versées pour les salariés embauchés au moyen de ce dispositif simplifié. La MSA transmet directement les informations nécessaires à l'administration fiscale à partir des déclarations TESA.

ATTENTION :

L'employeur doit continuer à déclarer aux impôts les rémunérations de ses salariés embauchés hors TESA.

Pas encore inscrit !

Pour profiter des services sécurisés de la Caisse Régionale MSA de Bourgogne, vous devez dès aujourd'hui vous inscrire sur :

www.msa-bourgogne.fr

Pour cela, rendez-vous sur la page d'accueil du site Internet, puis cliquez sur "Inscription".

Suivez les indications et complétez le formulaire d'inscription.

8 à 10 jours plus tard, vous recevrez par courrier postal, à votre adresse, un code d'accès provisoire.

Avec ce code, vous accéderez à votre espace Internet privé MSA.

Vous serez ensuite invité à personnaliser votre mot de passe.



Santé, prestations familiales, changements de situation...

L'espace Internet privé MSA vous rend la vie pratique



Prévenir l'accident de l'exploitant au saisonnier

En période de vendanges, les risques d'accidents sont accrus, en raison de la nature du travail (manuel ou mécanique) et d'un fort taux d'emplois saisonniers.

Accueil des saisonniers :
des enjeux financiers et humains

L'embauche engage des coûts :

- Temps de recherche
- Formalités administratives
- Formation, fournitures d'équipements



L'accueil personnalisé instaurera un climat de confiance, de coopération et donc d'efficacité et d'implication. Pour cela, il est nécessaire de repartir de certaines règles, souvent de bon sens et évidentes, mais peut-être oubliées.

Le dialogue, le partage des informations, l'implication de chacun dans le travail, la reconnaissance, l'anticipation des situations et des problèmes sont des pistes de solution pour faciliter les relations.

Les problèmes relationnels sont souvent la conséquence d'un manque d'organisation du travail, de répartition des responsabilités, de compréhension des rôles de chacun, d'expression des besoins des individus, de communication... Autant de causes sur lesquelles il est possible d'agir.

Quelques pistes pour l'accueil

Présenter son entreprise, sa place économique sur le marché, sa superficie, le nombre de salariés...

Faire prendre conscience au saisonnier que son travail s'insère dans une activité globale (productions...).

Expliquer le fonctionnement de sa société :

- qui fait quoi (nom du responsable) ?
- les horaires ?
- les vestiaires, sanitaires ?
- le parking (véhicule ne gênant pas la circulation des engins agricoles sur votre site, ni les usagers de la route),
- les repas...

Décrire le poste de travail et les exigences de productivité et de qualité ainsi bien sûr que l'activité précise (cueillette, transport...) et les prescriptions techniques s'y rattachant.

Informez des risques liés à l'activité et des moyens mis en œuvre, par l'employeur, pour les éviter (occasion de voir ensemble le document d'évaluation des risques obligatoirement rédigé - article L 230-2 du code du travail, décret du 5 novembre 2001).

Demandez le respect des règles d'hygiène :

- prendre un copieux petit déjeuner,
 - boire beaucoup d'eau pendant la journée,
 - choisir des vêtements adaptés pour protéger du froid, de la pluie ou du soleil et des insectes,
 - porter des chaussures qui tiennent les chevilles,
 - être à jour de vaccin antitétanique.
-

Rappeler les bonnes positions de travail,
notamment pour protéger le dos :

- éviter la position debout, dos penché,
- alterner les positions de travail (genou à terre, ergo siège, position accroupie...),
- faire des étirements,
- encadrer la charge (le seau ou le panier) et plier ses jambes pour soulever.

Indiquer la procédure à suivre en cas d'incident ou de panne mécanique :

- emplacement trousse de secours,
- portable à disposition ? qui prévenir ?

Donner la conduite à tenir en cas d'accident :

- protéger, faire cesser le danger sans risque pour soi, les autres et sans aggraver les conséquences pour la victime,
- alerter ou faire alerter les secours (112 universel, 15 SAMU, 18 pompiers).

Enfin, après la 1^{ère} journée de travail, prévoir un temps pour répondre aux différentes questions, penser qu'il ne faut pas forcément rester sur une première impression, se demander si on est prêt à accepter des façons de travailler différentes des siennes...

Une courte pause dans la journée peut aussi être l'occasion d'échanges ou de rupture de monotonie du travail.

L'accueil contribue à la responsabilisation de chacun : employeur et salariés !

**Prendre le temps d'accueillir ses saisonniers, c'est gagner sur le bon déroulement de la campagne, en limitant les départs imprévus.
C'est aussi gagner en qualité et en productivité.**



Gaz carbonique : Attention Danger !

En période de fermentation, la production de gaz carbonique est très importante.

Le gaz carbonique est un gaz mortel si sa concentration dans l'air est trop élevée.

Il faut donc le diluer :

Pour cela, il faut intervenir partout où il y a fermentation et systématiquement.

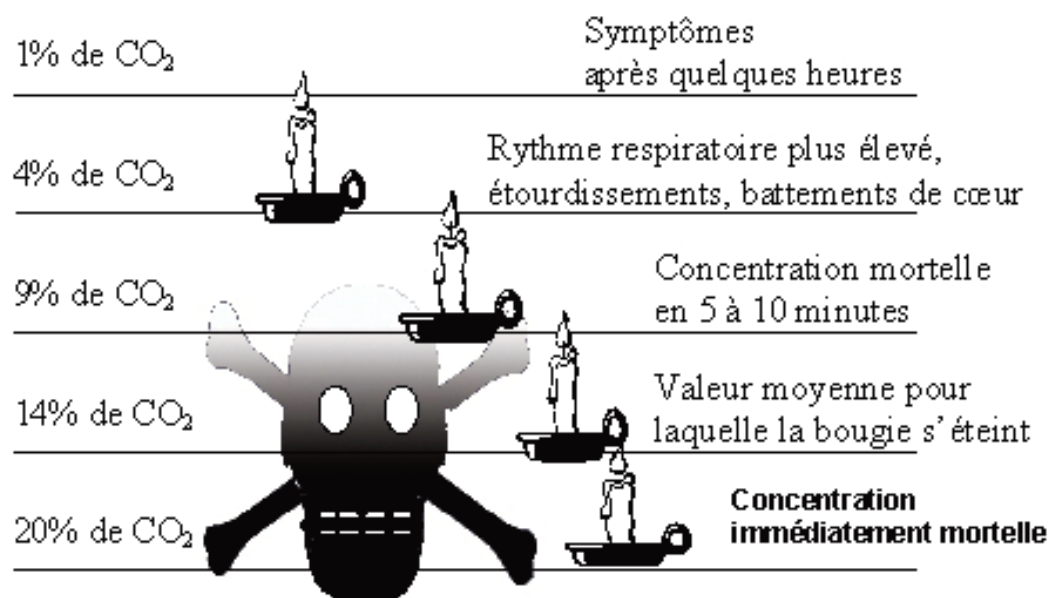
Souffler de l'air pris en extérieur :

La plupart des extracteurs sont vendus avec des gaines et peuvent soit aspirer, soit souffler.

Le plus efficace et le plus sûr est le soufflage.



Test de la bougie : Attention DANGER !

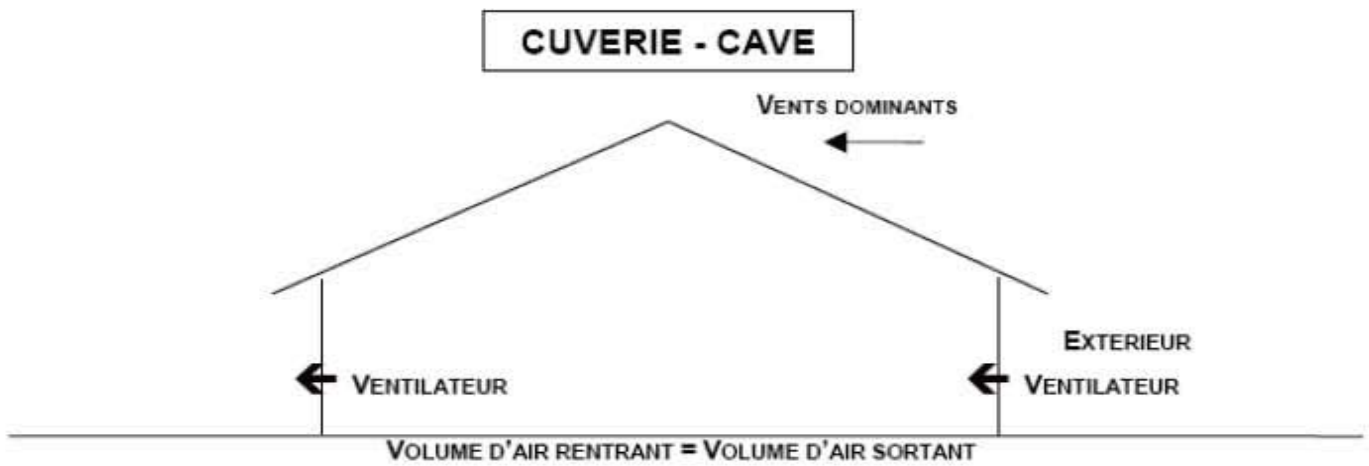


Source SPAA (Service Prévention Suisse) Suisse

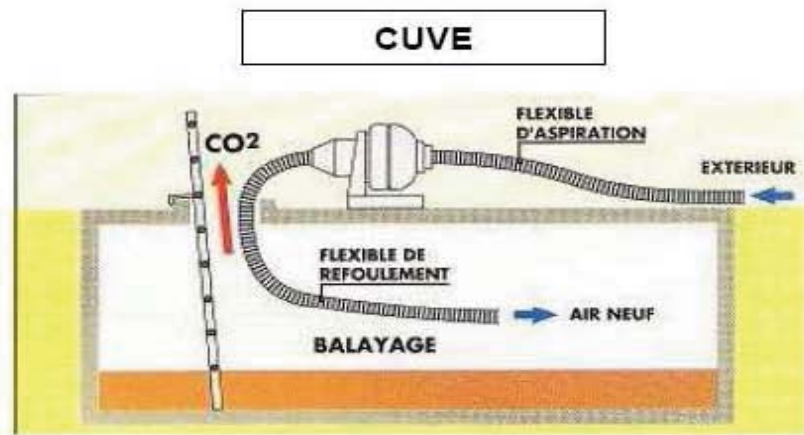
En effet, lors de la fermentation alcoolique, 1% de gaz carbonique se substitue à 1% d'air et donc à 0,2% d'oxygène.

C'est pour cette raison qu'à 18% d'oxygène la bougie brûle toujours... mais à 18% d'oxygène il y a déjà plus de 10% de gaz carbonique ; cette concentration est mortelle pour l'homme dans les minutes qui suivent l'exposition.

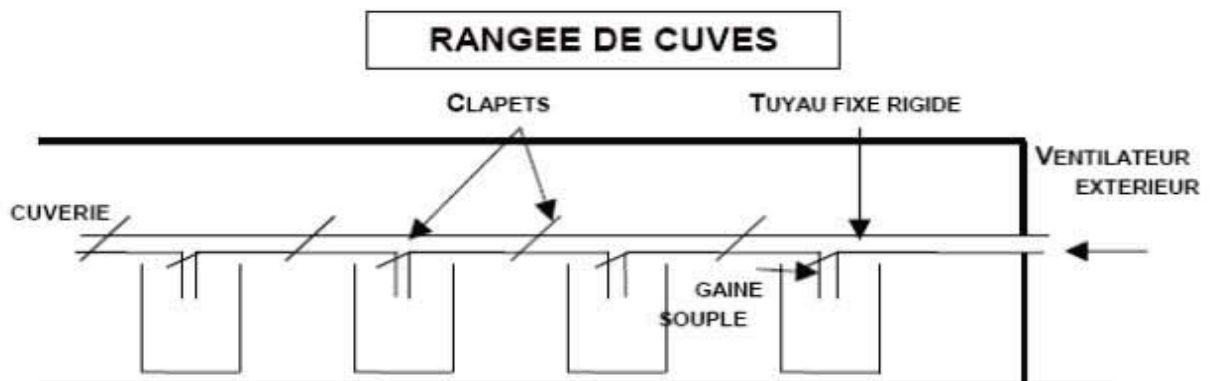
Situation 1



Situation 2



Situation 3



DOSSIER DE PRESSE

*réalisé en partenariat
par les services*

Pôle emploi Bourgogne

DIRECCTE

FDSEA

Caisse Régionale MSA de Bourgogne



CONTACT *presse*

Caisse Régionale MSA de Bourgogne

Secteur Communication

Tél. 03 86 93 50 14



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

*J'étais un pied de vigne.
Par un beau matin ensoleillé,
ma fleur s'est métamorphosée
en un beau grain de raisin.
Il a sorti un sérateur et clac !
On a beau être de bois,
j'en ai eu le souffle coupé.
Et c'est ainsi que je suis devenu vin.*
RAYMOND DEVOS



Conception : Secteur Communication CRM/SAB - Crédits photos : Service images CCMSA / CRM/SAB - Juillet 2011

Caisse Régionale MSA de Bourgogne
Secteur Communication
14 Rue Felix Trutat
21046 DIJON CEDEX

www.msa-bourgogne.fr
contact@bourgogne.msa.fr



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore