



# VENDANGES

## Campagne 2019

### Conditions d'emploi des saisonniers

**DIRECCTE des PAYS DE LA LOIRE** *Unité départementale Maine et Loire*. 12 rue Papiou de la Verrie. CS 23607.49036 ANGERS cedex 1. standard : 02 41 54 53 52 et Bât. B - 3 place Michel-Ange. 49300 CHOLET. Standard : 02 41 49 11 10

#### Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)

L'employeur peut recourir au TESA pour embaucher un salarié agricole sous contrat à durée déterminée (CDD) n'excédant pas 3 MOIS. Le TESA permet à l'employeur d'effectuer 11 formalités en une seule déclaration (déclaration préalable à l'embauche, contrat de travail, signalement au service de santé au travail, bulletin de paie...). ([www.service-public.fr](http://www.service-public.fr))

#### Le contrat vendanges

C'est un type particulier de contrat saisonnier. Ce contrat est limité à 1 mois. Un même salarié peut conclure, avec le même employeur ou des employeurs différents, plusieurs contrats « vendanges » successifs sans que le cumul des contrats n'excède, au total, deux mois sur une période de 12 mois. Les salariés embauchés sont affectés aux préparatifs des vendanges, à leur réalisation et aux travaux de rangement du matériel. (articles L718-4 à L718-6 du - Code rural et de la pêche maritime)

#### Le recours à la prestation de service internationale

L'entreprise étrangère est tenue de respecter la réglementation française. (article L1262-4 9° du code du travail). Elle doit procéder à une déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail ([www.sipsi.gouv.fr](http://www.sipsi.gouv.fr)) et désigner son représentant sur le territoire français.

L'entreprise française qui recourt à une PSI est tenue à une obligation de vigilance et doit se faire remettre une copie de la déclaration de détachement et du document désignant le représentant de l'entreprise étrangère. (article R1263-12 du CT). Elle encourt des sanctions en cas de non-respect de ses obligations de vigilance.

#### L'embauche de ressortissants étrangers

L'embauche de salariés saisonniers issus de pays tiers à l'Union Européenne (articles R5221-1 à R5221-10 du Code du travail) nécessite une autorisation de travail délivrée par la DIRECCTE sauf si les personnes concernées sont titulaires d'un titre de séjour les autorisant à travailler. Cette vérification est à faire auprès des services de la Préfecture.

#### La sécurité et les conditions de travail

##### ➤ Formation à la sécurité

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche. (article L4141-2 du code du travail)

##### ➤ Équipements de protection individuelle

L'employeur met à disposition des salariés les équipements de protection individuelle appropriés, et lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.

(article R4321-4 du code du travail)

##### ➤ Fourniture d'eau

De l'eau fraîche et potable doit être gratuitement fournie aux salariés.

#### L'hébergement

L'hébergement des salariés saisonniers doit satisfaire aux dispositions réglementaires. (articles R716-6 à 13 du Code rural et de la pêche maritime). Il doit faire l'objet d'une déclaration auprès des services de la Préfecture avec le CERFA N°61-20091.

L'hébergement sous tente n'est possible que du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. (articles R716-1 et suivants du Code rural et de la pêche maritime)

#### La rémunération

Elle doit respecter les dispositions conventionnelles en l'espèce celle de la [convention collective du 31 janvier 1980 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du Maine et Loire](#) et [l'accord de salaires du 8 janvier 2019](#).

#### Article 23bis de la convention collective précitée :

**Les coupeurs** sont rémunérés au coefficient 110, soit au taux horaire **minimum de 10,03 euros**

**Les porteurs** sont rémunérés au coefficient 110 majoré de 3,5 %, soit au taux horaire **minimum de 10,38 euros**.

Les rémunérations en nature (repas, logement) sont organisées par les dispositions de l'article 24 de la convention collective du 31 janvier 1980 et celles de [l'arrêté du 17 juin 2003](#) relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole. ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr))

Le versement **d'indemnités de déplacement** est prévu par **l'article 26** de la convention collective du 31 janvier 1980.

Sauf si l'employeur prend en charge le repas, **cet article 26** prévoit aussi **une indemnité de casse-croûte** versée à tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 7,5 km du lieu d'embauche habituel. Elle est égale au montant exonéré de cotisations sociales en application de la réglementation des frais professionnels.

Pour plus d'informations concernant *les avantages en nature* :

<https://maineetloire.msa.fr/lfy/web/msa-de-maine-et-loire/les-avantages-en-nature-et-la-deduction-des-frais-professionnels>

**Vous pouvez joindre les unités départementales de la DIRECCTE des PAYS de la LOIRE pour des questions en droit du travail :**

En cliquant sur



En appelant le **08 06 000 126** puis en indiquant le numéro de département de votre lieu de travail

[www.pays-de-la-loire.directcte.gouv.fr](http://www.pays-de-la-loire.directcte.gouv.fr)