

par Léa Tixier,
Syndicat des Côtes du Rhône
et Claire Merland, FDSEA 84

L'emploi des travailleurs saisonniers

Retrouvez dans ce dossier tout ce qu'il faut savoir et les formalités administratives liées à l'embauche de travailleurs saisonniers.

L'emploi de travailleurs saisonniers est une pratique courante et indispensable dans le secteur viticole, notamment pendant les périodes de vendanges. Vous trouverez dans ce dossier toutes les informations nécessaires pour embaucher des travailleurs saisonniers en conformité avec la législation en vigueur : types de contrats, formalités administratives, dispositifs d'exonération de charges sociales et spécificités liées à l'embauche de travailleurs étrangers. Ce guide pratique vous permettra de naviguer sereinement à travers les obligations légales et de maximiser l'efficacité de votre exploitation durant les périodes de forte activité.

Le contrat à durée déterminée saisonnier

Les cas de recours au CDD sont exhaustivement listés par la loi. Parmi eux figure le contrat saisonnier.

L'article L1242-2-3° du Code du travail définit expressément le travail saisonnier comme l'emploi « dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ».

Cette notion est à distinguer de l'accroissement temporaire d'activité, parfois confondu avec le contrat saisonnier. L'accroissement d'activité n'est pas régulier, prévisible et cyclique, contrairement à la saison. Cependant, il est évident que la période de vendanges répond à la définition légale du « travail saisonnier ».

À l'inverse, un préparateur de commande embauché en CDD pour pallier une augmentation des commandes, ne sera pas un salarié saisonnier, même si cette embauche coïncide avec la période des vendanges. En effet, cette variation d'activité n'est pas liée à la saison mais bel et bien à une commande exceptionnelle (non régulière) qui peut survenir à tout moment de l'année (non prévisible et non cyclique).

“ Le contrat saisonnier ne doit pas pourvoir durablement à un emploi permanent ”



Dans tous les cas, comme tout contrat précaire, le contrat saisonnier ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise.

Le contrat saisonnier doit a minima contenir les clauses suivantes :

- > Le motif de recours (emploi à caractère saisonnier) ;
- > La date et l'heure de l'embauche ;
- > Le lieu de travail ;
- > La durée du contrat ;
- > La période d'essai si l'employeur en fait le choix ;
- > L'emploi et le poste occupés, la qualification, les missions ;
- > La convention collective applicable ;
- > La rémunération du salarié ;
- > le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat saisonnier peut être conclu à terme :

- > **« Précis »** : l'employeur peut décider dès l'embauche de la durée totale du contrat. Au terme de la date fixée, le contrat cesse de plein droit. L'employeur peut conclure dès le lendemain un autre contrat saisonnier, sans appliquer de délai de carence. Entre 2 contrats saisonniers, le délai de carence n'a pas vocation à s'appliquer.
- > **« Imprécis »** : l'employeur ne connaît pas la date de fin des travaux saisonniers. Il peut donc conclure avec son salarié un contrat à terme « imprécis ». Il a toutefois l'obligation d'indiquer dans le contrat une durée minimale pendant laquelle il ne peut être mis fin au contrat.

Sans durée minimale, l'employeur encourt le risque d'une requalification du CDD en CDI. Sans terme « précis », le contrat se poursuit jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (hors cas de rupture amiable décidée communément par les parties au contrat).

Retrouvez en p.43 les contacts pour l'emploi des saisonniers

Le contrat saisonnier n'est pas soumis au délai de carence,

de sorte qu'il est possible d'embaucher le même salarié ou deux salariés successivement sur le même poste sans interruption. Toutefois, la succession de CDD pour des motifs différents peut donner lieu au respect d'un délai de carence ou d'un délai raisonnable. Exemple : succession d'un contrat saisonnier et d'un contrat pour accroissement temporaire d'activité. Dans ce cas, un délai de carence s'applique.

La succession de contrats à durée déterminée saisonniers avec un même salarié, pendant plusieurs années, n'entraîne pas une requalification en contrat à durée indéterminée, sous réserve que le salarié ne soit pas engagé pour toutes les saisons, ni pendant la durée totale de chaque saison.

L'indemnité de fin de contrat, normalement due pour les CDD, n'est pas applicable aux contrats saisonniers, sauf accord collectif plus favorable. L'employeur doit remettre au salarié la copie de son contrat de travail à durée déterminée, dans les deux jours ouvrables suivant son embauche, le jour de l'embauche ne comptant pas pour le calcul du délai (article L1242-13 du Code du travail).

Important

Le CDD doit impérativement être établi par écrit, faute de quoi, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée. La transmission tardive du contrat de travail ne peut plus entraîner à elle seule la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée mais elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (article L1245-1). Attention, la notion de jour ouvrable est essentielle puisque, par exemple, un salarié qui serait embauché un jeudi devra signer son contrat avant le samedi soir. Or, si le salarié ne travaille pas les samedis, il devra donc signer son contrat le vendredi puisque le lundi matin, il sera trop tard.

Le Titre emploi simplifié agricole (Tesa)

Le Tesa permet aux employeurs agricoles d'accomplir en une fois l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi des salariés. Il est accessible quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Il existe deux types de Tesa : le Tesa simplifié adapté pour l'embauche des travailleurs occasionnels et le Tesa+ qui permet l'embauche de salariés en CDD ou en CDI. Il n'y a pas de distinction de taux de cotisation entre le Tesa simplifié et le Tesa+.

Utilisation du Tesa

Le recours au Tesa se fait exclusivement sur le site Internet de la MSA. Les formalités liées à l'embauche et à l'emploi s'effectuent donc en ligne. Une fois les formulaires électroniques complétés, le contrat de travail peut être édité, ainsi que les bulletins de paye, l'attestation d'assurance chômage et le certificat de travail.

Le Tesa simplifié prend en compte le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Le montant est automatiquement calculé et prélevé par la MSA qui le reverse ensuite à l'administration fiscale.

Exonération de cotisations patronales

Le dispositif d'exonération « Travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (TO-DE) » qui devait être supprimé le 1^{er} janvier 2022, est prolongé pendant trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025. Le dispositif prendra fin au 1^{er} janvier 2026 au profit de l'application de la réduction générale dégressive, dite RDF. Afin de renforcer le soutien aux employeurs de main d'œuvre saisonnière agricole, **à compter du 1^{er} mai 2024**, le plafond de rémunération mensuelle de 1,20 SMIC pour bénéficier de l'exonération totale de cotisations patronales est porté à **1,25 SMIC**.

Ce dispositif permet aux exploitants agricoles de bénéficier d'exonération totale ou partielle de cotisations patronales dans le cadre de l'embauche de salariés occasionnels.

On entend par « salariés occasionnels » : les salariés recrutés notamment sous CDD à caractère saisonnier, dont le contrat vendanges, pour la réalisation d'une tâche liée au cycle de la production animale et végétale, ou les salariés en CDI embauchés par un groupement d'employeurs exclusivement agricole (sous réserve que le salarié ait la qualité de demandeur d'emploi).

L'employeur peut bénéficier de deux mesures :

- > Une exonération de charges patronales dues au titre des Assurances sociales agricoles (ASA) et des Allocations familiales (AF).
- > Une prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales (AFNCA, Anefa etc.).

A NOTER : Lors de la DPAE, l'employeur doit remplir les rubriques relatives aux demandes de bénéfice des exonérations patronales. Autrement formulé, l'exonération ne s'applique pas de manière automatique, il faut que l'employeur n'omette pas de cocher les cases correspondantes lors de sa DPAE.

L'exonération n'est plus applicable au-delà de 119 jours consécutifs ou non, par salarié et par année civile.



Ces exonérations ne sont pas cumulables sur une même année civile avec d'autres exonérations comme la réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon).

Les exonérations de cotisations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles sont **cumulables** uniquement avec la déduction forfaitaire patronale liée aux heures supplémentaires.

Au regard de cette impossibilité de cumul entre le dispositif TO-DE et la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon), un mécanisme de renonciation au dispositif TO-DE en faveur de la réduction générale des cotisations patronales est prévu. Le délai de renonciation et de régularisation des cotisations est fixé au 31 mars de l'année suivante.

La complémentaire santé des saisonniers

Tout employeur du secteur privé est tenu d'affilier ses salariés à une couverture collective à adhésion obligatoire, en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnels par une maladie, une maternité ou un accident et d'en assurer au minimum la moitié du financement.

Mais cela n'est pas une obligation si le contrat ne dépasse pas 3 mois.

Néanmoins, par exception, les exploitants agricoles doivent proposer une compensation santé s'ils répondent à certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du versement santé, le salarié doit en faire la demande à son employeur le jour de l'embauche et justifier d'une affiliation à une complémentaire santé dite responsable, telle que définie à l'article L871-1 du Code de la Sécurité sociale et portant sur la période concernée.

De plus, le salarié devra :

- > Être en CDD ou en mission d'intérim, pour une durée inférieure ou égale à 3 mois ou être en contrat à temps partiel, pour une durée inférieure ou égale à 15 heures par semaine ;
- > Avoir un contrat complémentaire santé individuel répondant aux critères du contrat « responsable » et ne pas bénéficier de la CMU Complémentaire (CMU-C) ou de l'Aide à la Complémentaire Santé (ACS) ;
- > Fournir un justificatif de sa couverture santé individuelle.

Le versement santé s'effectue mensuellement. La participation patronale est égale à celle versée par l'employeur à ses salariés dans le cadre de

“ Pour bénéficier du versement santé, le salarié doit en faire la demande à son employeur le jour de l'embauche ”

la couverture collective majorée de 25 %. En tout état de cause, le montant de référence ne peut être inférieur à 15€. Le montant de la contribution est proratisé en fonction du nombre d'heures effectuées par le salarié. Cette participation aux frais de santé est exonérée de CSG-CRDS.

Comment est calculé le montant du versement santé ?

Versement santé = montant de la contribution × Nb d'heures mensuel ÷ 151,67

Exemple : un salarié est en CDD d'une durée de trois semaines et il effectue 35 h par semaine, soit 105 h au total.

Le montant de la contribution patronale au contrat collectif est de 20 €.

20 € x 105 heures ÷ 151,67 = 13,85 €

> 13,85 € × 125 % = 17,31 €

Le versement santé sera de 17,31 € pour ce CDD.

Sont exclus les salariés :

- > Affiliés à la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C);
- > Bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS);
- > Affiliés à une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant-droit;
- > Bénéficiant d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Grille des salaires

Par un avenant n°8 du JO du 4 avril 2024, les partenaires sociaux ont revalorisé la grille minimum de la Convention Collective Nationale Production Agricole et CUMA. Cet avenant est entré en vigueur au 1^{er} mai 2024.

| Paliers | Coefficient d'emploi | Taux horaire brut minimum applicable au 1 ^{er} mai 2024 |
|-----------|----------------------|--|
| Palier 1 | De 9 à 11 | 11,65 € |
| Palier 2 | De 12 à 16 | 11,74 € |
| Palier 3 | De 17 à 24 | 11,91 € |
| Palier 4 | De 25 à 35 | 12,17 € |
| Palier 5 | De 36 à 51 | 12,70 € |
| Palier 6 | De 52 à 73 | 13,30 € |
| Palier 7 | De 74 à 104 | 14,08 € |
| Palier 8 | De 105 à 143 | 15,05 € |
| Palier 9 | De 144 à 196 | 16,29 € |
| Palier 10 | De 197 à 270 | 18,04 € |
| Palier 11 | De 271 à 399 | 20,53 € |
| Palier 12 | 400 | 23,46 € |

Les dérogations au temps de travail

En cas de circonstances exceptionnelles telle que la période de vendanges, il est possible de déroger à la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 h sous réserve de l'obtention de l'accord de la Dreets.

Comme tous les ans, le Syndicat a envoyé des demandes de dérogation à la durée maximum hebdomadaire de travail pendant la période des vendanges, à tous les départements de l'aire d'appellation. Dès réception, celles-ci seront disponibles sur le site internet du syndicat. Pour rappel, les heures de travail seront enregistrées quotidiennement sur un document ; il devra être tenu à la disposition des agents de l'Inspection du travail. Sont exclus de la dérogation, les jeunes de moins de 18 ans.

Consultez régulièrement le site www.syndicat-cotesdurhone ou www.fdsea.fr

WINE Objectives

Cession & acquisition
de propriétés viticoles
Recherche d'investisseurs
En toute confidentialité

◆
LE CABINET WINE OBJECTIVES
PILOTE LES PLUS BELLES TRANSACTIONS
DE LA VALLÉE DU RHÔNE

Château Romanin
Château de Nalys
Château d'Estoublon
Château Maucoil
La Villa Baulieu
Domaine La Célestière

N'hésitez pas à prendre contact pour évoquer votre projet en toute discrétion.

Adam Dakin
Fondateur de Wine Objectives
adamdakin@wineobjectives.com
06 35 36 61 86

Embaucher un travailleur étranger en contrat saisonnier

“ Un titre de séjour ne vaut pas toujours autorisation de travail ”



Les citoyens des pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse, d'Andorre et de Monaco peuvent travailler librement en France sans autorisation de travail ni titre de séjour. La Roumanie et la Bulgarie, qui ont partiellement intégré l'espace Schengen en mars 2024 sont également concernées.

Une pièce d'identité en cours de validité suffit pour leur immatriculation auprès de la MSA.

Cas particuliers :

- > Les travailleurs britanniques doivent disposer d'un titre les autorisant à travailler en France.
- > Les travailleurs ukrainiens peuvent bénéficier d'une Autorisation Provisoire de Séjour (APS) qui leur permet de travailler en France, à condition que l'employeur vérifie l'authenticité du titre de séjour auprès de la préfecture.

Important

L'embauche d'un salarié étranger est une procédure longue qui nécessite une anticipation.



Embauche d'un étranger non ressortissant de l'UE

L'embauche d'un salarié saisonnier hors Union Européenne nécessite l'intervention de l'OFII : Office Français de l'Immigration Internationale et répond au Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile dans son article R421-1 et suivants, qui définit les titres de séjour.

Les règles sont les suivantes :

- 1/ Le salarié doit bénéficier d'une autorisation de travail délivrée par le Ministère de l'Intérieur et d'un visa.
- 2/ Le salarié étranger peut être présent sur le territoire Français entre 3 mois (durée minimale) et 6 mois (durée maximale par année glissante).
- 3/ L'employeur doit déposer auprès de l'administration une demande d'autorisation de travail. La validité des titres de séjour présentés se fait auprès de la Préfecture.

L'autorisation de travail une fois obtenue ne vaut pas entrée en France pour le salarié. Il doit soit être titulaire d'une carte de séjour plurinannuelle, soit d'un visa délivré par le consulat de France à l'étranger sur son passeport, d'une durée maximale de deux mois.

Quand il a l'autorisation et le visa, alors il peut venir en France et commencer son contrat de travail conformément à la demande qui a été faite.

S'il est primo-entrant, il doit demander une carte de séjour pluriannuelle auprès de l'administration dans les deux mois de validité de son visa.

Cette carte de séjour pluriannuelle a une mention au verso : **TRAVAILLEUR SAISONNIER VOIR AUTORISATION ANNEXE** qui indique qu'il ne peut travailler **QUE SI** l'employeur a une **AUTORISATION** de travail en bonne et due forme pour lui.

Ce titre ne lui permet pas de rester en France ou de travailler chez un autre employeur.

A l'issue de sa période d'emploi, le salarié doit rentrer dans son pays d'origine. Se maintenir sur le territoire français le place dans l'illégalité.

L'employeur qui l'embauche alors qu'il n'a pas demandé d'autorisation de travail est en infraction.

Important

L'emploi d'un salarié étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France est passible de sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 15000 € d'amende et 5 ans d'emprisonnement.

Il faut toutefois rester vigilant car il existe une multitude de titres de séjour dont certains ne valent pas autorisation de travail.

Attention, les cartes d'identités étrangères mais pas européennes, ne sont pas des cartes de résidents.

Un titre de séjour ne vaut pas autorisation de travail.

Dépôt de dossier dématérialisé

Depuis le 1^{er} avril 2021, les demandes d'autorisation de travail s'effectuent en ligne sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>. Les documents nécessaires incluent une copie du passeport ou de la carte d'identité du ressortissant étranger, des preuves de dépôt de l'offre d'emploi et des justificatifs de l'employeur.

Une fois la demande déposée, le délai de réponse est de 2 mois.

“ Les demandes d'autorisation de travail s'effectuent en ligne ”

Obligations supplémentaires

> **Retenue à la source** : Si le salarié est domicilié fiscalement à l'étranger, une retenue à la source est appliquée par l'employeur sur le salaire, basée sur un barème à trois tranches (0 %, 12 %, 20 %).

Les sommes perçues par l'employeur doivent être versées aux services des impôts des entreprises du lieu du siège de la partie versante au plus tard le 15 du mois suivant au moyen d'une déclaration (formulaire 2494).

Héberger ses travailleurs saisonniers

L'hébergement des travailleurs saisonniers est une question épineuse et l'employeur est tenu de permettre aux saisonniers d'être logés dans des conditions dignes. **L'employeur n'est pas dans l'obligation de loger les travailleurs saisonniers étrangers.** Mais il doit savoir où sont logés ses salariés et dans quelles conditions.

Si un logement est fourni, il doit répondre à des exigences de sécurité et de salubrité : pas d'hébergement en sous-sol et un maximum de 6 travailleurs par dortoir non mixte et l'interdiction des lits superposés.

L'hébergement doit également respecter certaines caractéristiques et un équipement minimum.



Il est possible pour certains départements de proposer un hébergement sous tente dans les cantons suivants :

> **Drôme** : Nyons, Buis-les-Baronnies, Saint-Paul-Trois-Châteaux, Saint-Vallier, Tain-l'Hermitage, Loriol-sur-Drôme, Marsanne, Montélimar, Pierrelatte ;

> **Gard** : Villeneuve-lès-Avignon, Remoulins, Beaucaire, Aramon, Marguerittes, Nîmes, La Vistrenque, Saint-Gilles, Vauvert, Sommières ;

> **Vaucluse** (ensemble des communes)

Les communes mentionnées ci-dessus peuvent ainsi proposer un hébergement sous tente **si** :

> Le terrain est accessible en voiture et est relié à la voie publique ;

> Elles disposent d'installations sanitaires sur le terrain ou à proximité et protégées des intempéries avec :
- un point d'eau potable muni d'un robinet ;
- un lavabo avec robinet d'alimentation, une glace et une tablette ;
- une douche avec un espace de déshabillage protégé des projections d'eau ;
- un bac à laver la vaisselle et un bac à laver le linge ;
- un cabinet d'aisances.

> Un nombre de poubelles suffisant dont l'employeur assure le ramassage au moins deux fois par semaine ;

> Une trousse de 1^{er} secours et un extincteur.

L'employeur est responsable du bon état et de la propreté des installations.

Les départements et communes non-listées ci-dessus ne peuvent pas proposer d'hébergement sous tente.

Retrouvez tous les détails sur paca.dreets.gouv.fr

Les conseils de votre Syndicat

En résumé, embaucher un travailleur étranger en contrat saisonnier nécessite de respecter des procédures spécifiques et des formalités administratives, en fonction du pays d'origine du travailleur et de sa situation de résidence.

Quelques points clés à retenir :

- > Demandez une copie de toutes les pages du passeport du travailleur étranger ;
- > Les documents établis par l'employeur se font sous format dématérialisé ;
- > Les délais de réponse varient en fonction du nombre de demandes. Pour une première entrée en France, la procédure peut prendre jusqu'à six mois.



Attention à la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite

L'article 1710 du Code civil définit le contrat de prestation de service, autrement appelé contrat de louage d'ouvrage comme « *un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles* ». La prestation de service est donc l'accomplissement d'une mission par une société, confiée par un donneur d'ordre, contre rémunération. La société de prestation peut bien entendu embaucher des salariés pour la réalisation de cette mission mais c'est alors elle qui embauche, encadre et rémunère ses salariés.

L'article L8241-1 du Code du travail interdit « *toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre* », à quelques exceptions près, notamment les agences intérim.

La frontière entre prestation de service et prêt de main-d'œuvre illicite peut être tenue, c'est pourquoi il est impératif d'être très vigilant sur certains critères qui pourraient entraîner

la qualification de la prestation en prêt de main-d'œuvre illicite.

Le prêt de main-d'œuvre illicite est pénalement sanctionné jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (pouvant aller jusqu'à 150 000 € pour une personne morale) outre les éventuels rappels d'impôts, taxes, cotisations obligatoires avec pénalités et majorations, mais aussi les rappels de rémunération, indemnités et charges dues aux salariés non déclarés, etc.

Afin d'éviter tout risque de qualification de la prestation en prêt de main-d'œuvre illicite, il faut veiller à remplir plusieurs des conditions suivantes, listées par la jurisprudence au fil des années et des contentieux :

- > Les tâches accomplies doivent être **définies avec précision** dans le contrat de prestation ;
- > Le prestataire doit être en **totale autonomie** et les salariés sont **encadrés par lui et non par le donneur d'ordre** ;

- > La rémunération est fixée forfaitairement **en fonction du résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées** ou de salariés mis à disposition ;

- > La **fourniture par le prestataire à son personnel des moyens matériels nécessaires** à l'exécution de la tâche.

Les obligations du donneur d'ordre

Une fois les critères de la prestation vérifiés, le vigneron qui fait appel aux services d'une société de prestation doit encore respecter les obligations qui lui incombent en tant que donneur d'ordre.

Le Code du travail impose à tout donneur d'ordre, lors de la conclusion d'un contrat, et ensuite tous les six mois, dès lors que le montant de l'opération excède 5 000 €, de vérifier que son prestataire respecte ses obligations en matière de déclaration et de paiement des cotisations sociales à l'égard de l'Urssaf ou de la MSA, selon le régime auquel le prestataire est affilié.

Le donneur d'ordre est réputé avoir satisfait à son obligation de vérification dès qu'il se fait remettre par son prestataire :

- > Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de la MSA ou l'Urssaf datant de moins de six mois ;
- > Le document certifiant son inscription au Registre du commerce et des sociétés (extrait k-bis ; carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers ; ou devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle portant le nom, l'adresse et le numéro d'immatriculation au RCS ou répertoire des métiers) ou à un autre registre professionnel lorsque celle-ci est obligatoire.

Le donneur d'ordre a l'obligation de s'assurer de l'authenticité de l'attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale, appelée attestation de vigilance.

Pour cela, il doit saisir le numéro de sécurité mentionné sur l'attestation sur le site de la MSA.

Important

L'obligation de vérification incombant au donneur d'ordre s'applique à tous les prestataires, y compris pour des missions non liées à l'activité agricole de l'entreprise.

Par exemple : installation de cuverie, installation et maintenance informatique, travaux d'électricité, de plomberie etc.

Elle s'applique également à l'accomplissement de tout acte de commerce dès lors que le montant du contrat est supérieur à 5000 €.

Lorsque l'entreprise de prestation de service est domiciliée ou établie à l'étranger et détache des salariés en France, les obligations du donneur d'ordre sont renforcées.

Outre l'ensemble des obligations énoncées ci-dessus, il devra respecter les obligations spécifiques au détachement ci-après énoncées.

Obligations supplémentaires pour les salariés détachés

Dans l'article L1261-3 du Code du travail est indiqué : « Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national [...] ».

Pour remplir les conditions du détachement, le salarié doit travailler habituellement en dehors du territoire français.

En conséquence, le donneur d'ordre devra solliciter de son prestataire une attestation indiquant que le salarié détaché exerce habituellement son activité en dehors du territoire national.

Ensuite, le donneur d'ordre doit s'assurer que son prestataire a bien transmis à l'Inspection du travail une déclaration de détachement et qu'il a désigné un représentant en France.

Pour cela, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant avant le début de chaque détachement d'un ou de plusieurs salariés :

- > L'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée via le téléservice « SIPSI » du ministère chargé du travail ;
- > Une attestation sur l'honneur certifiant que le cocontractant s'est acquitté du paiement des sommes dues au titre des éventuelles amendes liées au détachement. Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et la signature de son représentant légal.

Le donneur d'ordre annexe la copie des déclarations de détachement au Registre unique du personnel qu'il rend accessible aux délégués du personnel et aux agents de contrôle.

Si l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine de l'entreprise de prestation de service ou l'agence de travail temporaire, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant un document certifiant l'inscription.

Respect des conditions de travail

Le donneur d'ordre doit en outre s'assurer que la rémunération minimale obligatoire est versée aux salariés de son cocontractant et que les règles essentielles du droit du travail français sont respectées (salaire minimum, durée du travail, santé et sécurité etc.)

Santé et sécurité

Le donneur d'ordre doit transmettre au service de santé au travail dont il dépend :

- > Les coordonnées de l'entreprise étrangère et les éléments utiles au médecin du travail (lieu de la prestation, période, nature de travaux, risques, etc.)
- > Les noms des salariés détachés en indiquant, si possible, si ceux-ci ont bénéficié d'un suivi médical équivalent dans leur pays d'origine.

Hébergement

Lorsque les salariés, qu'ils soient détachés ou non, sont hébergés par le prestataire, le donneur d'ordre doit veiller à ce que leurs conditions d'hébergement ne portent pas atteinte à leur dignité.

Sanctions

Si le donneur d'ordre n'effectue pas les vérifications de détachement et de désignation d'un représentant, il est passible d'une amende administrative de 4000 € maximum par salarié (8000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans une limite de 500000 €, si l'employeur n'a pas lui-même rempli au moins une des obligations lui incombant (déclaration préalable et désignation d'un représentant).

La même sanction s'applique si le donneur d'ordre n'adresse pas de déclaration en cas d'accident du travail à l'inspection du travail.

L'autorité administrative peut en outre suspendre la prestation à défaut de déclaration de détachement, en cas de non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel, d'hébergement des salariés dans des conditions portant atteinte à leur dignité, infractions graves au Code du travail, etc.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire de l'entreprise et ordonner l'affichage ou la diffusion des condamnations pour travail illégal en bande organisée.



L'accueil des nouveaux arrivants : prendre le temps d'accueillir, c'est en gagner pour produire.

Accueillir efficacement vos nouveaux salariés est essentiel pour assurer sécurité, productivité et intégration. Découvrez comment structurer cette démarche pour en faire un atout pour votre entreprise.

Le nouvel arrivant peut se trouver en décalage technique, organisationnel ou culturel avec votre entreprise. L'accueil est donc indispensable pour réduire cet écart. Un accueil bâclé peut vous faire perdre en qualité de produit et en productivité. De son côté, le salarié mal informé peut être amené à prendre des décisions dangereuses ou des habitudes néfastes qui pourraient nuire à sa santé, à celles des autres et à votre outil de travail.

Un salarié sur deux, touché par un accident du travail, a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Toutes les entreprises sont amenées à accueillir des nouveaux : CDI, CDD, stagiaires, apprentis, intérimaires, remplaçants, ... Afin de démarrer leur emploi au mieux et de s'intégrer rapidement dans votre exploitation ou entreprise, l'accueil de ce personnel doit être préparé et organisé. Pour cela, il est important de structurer votre démarche.

Intégrer et motiver vos nouveaux embauchés aux projets de l'entreprise

Il est primordial de concevoir votre démarche d'accueil : c'est votre premier levier de prévention. Au-delà de l'aspect convivial d'un premier contact, l'accueil est aussi pour le saisonnier, l'occasion de découvrir les différents postes de travail, de bien comprendre sa place dans l'entreprise et donc de limiter les risques d'accidents du travail.

Attention

Un saisonnier qui revient, n'est pas un salarié permanent. Entre deux périodes de travail chez vous, il a effectué d'autres travaux avec d'autres organisations du travail. Il faut donc réexpliquer vos règles et demandes.

Pour réaliser votre accueil, vous avez besoin d'un support et de bien choisir la personne qui le réalisera. C'est le premier contact avec l'entreprise, il doit être réussi.

1/Présenter l'entreprise...

Outre l'obligation légale, l'accueil de tous les salariés nouveaux arrivants dans l'entreprise est un instant privilégié qui permettra de présenter l'entreprise :

- > L'histoire
- > La production
- > L'équipe, les salariés permanents
 - Qui fait quoi ? (Mettre un nom sur les différentes fonctions de l'entreprise)
 - Où trouver les renseignements administratifs ?
- > L'environnement économique
- > L'importance de la mission du saisonnier
- > Expliquer la fiche de poste, le rôle de chacun

2/ Présenter le poste de travail... valoriser ses missions...

La mise en œuvre d'un accueil spécifique sur le poste de travail du saisonnier permettra une prise de fonction en sécurité et avec un référent permanent, en capacité de répondre rapidement à toutes les sollicitations sur le process, le matériel... La valorisation de la place du salarié dans le process de production favorisera les bonnes conditions de son intégration.

Les équipements mis à disposition pour chaque salarié

Une liste de tous les équipements remis aux salariés doit être tenue, incluant les équipements de protection individuelle (EPI). Il est important d'expliciter les raisons et les modalités d'utilisation de ces équipements, tels que les chaussures de sécurité et les lunettes de protection.

Le nettoyage d'une cuve avec des préparations acides ou basiques exige une protection intégrale de l'opérateur : tête, corps, pieds, mains, yeux, etc. Il est crucial de respecter les consignes et les procédures établies.

Important

Il faut s'assurer que les consignes sont bien comprises et ne pas se contenter d'un simple oui. N'hésitez à valider la compréhension par une mise en situation.

Le livret d'accueil des saisonniers

Ce support reprendra tous les points spécifiquement abordés lors de la formation. Il permettra également de donner aux participants les numéros d'appel à contacter en cas d'urgence ou pour des besoins pratiques (contrat, horaires, ...).

La traçabilité de la formation

Lors de la mise en place de la formation des saisonniers, il est indispensable de tenir une feuille d'émargement qui sera signée par chacun des participants.

Tableau de suivi **Accueil des nouveaux** (apprentis, stagiaires, salariés,...)

| Nom Prénom | Date de la formation à la sécurité et de la formation au poste | Signature du salarié | Signature du formateur |
|------------|--|----------------------|------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



L'accueil : un intérêt réciproque

Prendre le temps d'accueillir c'est se donner les moyens de mener à bien son projet d'entreprise. Chacun est conscient de sa place et de son importance.

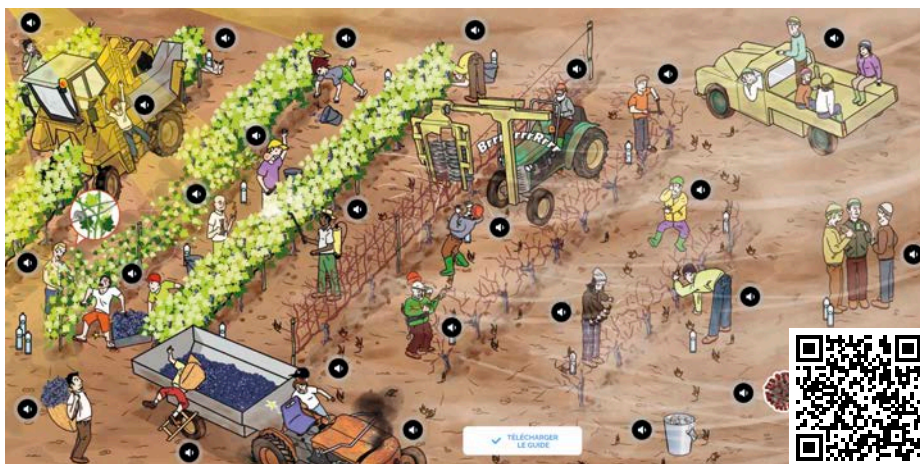


Des fresques interactives

Pour vous aider dans votre démarche, la MSA met à votre disposition différents supports que vous pourrez utiliser suivant vos besoins.

Des fresques interactives présentent l'ensemble des opérations viticoles et des opérations de vinification avec des messages de prévention. Complétées par des livrets, elles vous permettent de bien situer l'activité de chacun dans le process de production.

En scannant le QR code avec votre smartphone vous avez accès à toutes les fonctionnalités de la fresque ainsi qu'au livret d'accompagnement. Les messages de prévention sont accessibles en plusieurs langues (français, arabe, espagnol, portugais).



Attention au coup de chaleur

Les dernières vendanges ont vu des accidents liés aux fortes chaleurs. Pour éviter ce type de malaise, outre mettre de l'eau de boisson fraîche à disposition des salariés (3 à 5 litres par jour et par salarié), vous disposez de plusieurs moyens d'action :

- > Modifier les horaires de travail pour éviter les heures les plus chaudes ;
- > Organiser des pauses plus fréquentes à l'ombre ; si vous ne disposez pas d'ombrage naturels dans vos parcelles, il faut prévoir des ombrages temporaires type barnums déplaçables en fonction du travail ;
- > Conseiller de boire régulièrement de l'eau par petite quantité ;
- > Être vigilant à tous les signaux de fatigue et/ou de déshydratation ;
- > Fournir des protections solaires type casquette saharienne pour limiter les risques.



Pour contacter les Services Santé Sécurité au Travail

Ain Rhône :
sst.blf@ain-rhone.msa.fr
Tél. 04 74 45 99 90

Alpes Vaucluse :
prp.grprec@alpesvaucluse.msa.fr
Tél. 04 90 13 66 99

Ardèche Drome Loire :
pole_sst.grprec@ardechedromeloire.msa.fr
Tél. 04 75 75 68 67

Languedoc :
msalanguedocblf_prp.blf@languedoc.msa.fr
Tél. 04 67 34 80 25

PROTÉGEZ VOS AUTOMOTEURS ET MATÉRIELS AGRICOLES.



ASSURANCE TRACTEURS AGRICOLES

- Automoteurs de moins de 2 ans indemnisés en rééquipement à neuf,
- Protection de tous vos équipements connectés technologiques fixes, ou mobiles,
- Prise en charge des frais d'intervention du réparateur ainsi que des frais de dépannage, de relevage et de remorquage.

Groupama Méditerranée, Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles Méditerranée - 24 Parc du Golf - BP 10359 - 13799 Aix-en-Provence Cedex 3 - 379 834 906 RCS Aix-en-Provence - Emetteur de Certificats Mutualistes, Entreprise régie par le Code des assurances et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudential et de Résolution - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09. Crédit photo : Aurélien Chauvaud - Création : Groupama Méditerranée, Juillet 2024



Groupama
MÉDITERRANÉE

15>17
OCTOBRE
2024

AVIGNON
PARC DES EXPOSITIONS

4^{ème} édition

LE SALON **PRO** DE L'AGRICULTURE
MÉDITERRANÉENNE

tech & bio
RENDEZ-VOUS
RÉGIONAL

CULTURES

MÉDITERRANÉENNES

INNOVATIONS
& SOLUTIONS
POUR LES
FILIÈRES

- ARBORICULTURE
- MARÂCHAGE
- VITICULTURE
- OLÉICULTURE
- PPAM
- ÉLEVAGE
- GRANDES CULTURES

>> Infos & inscriptions
sur www.medagri.fr

Organisé par :



Partenaire principal :



Partenaires financiers :

