



L'emploi des travailleurs saisonniers



Retrouvez dans ce dossier tout ce qu'il faut savoir sur les formalités administratives pour l'embauche de travailleurs saisonniers.

Les contrats de travail



Le contrat saisonnier à durée déterminée

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

L'article L. 1242-2 -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, l'embauche d'un préparateur de commande 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).

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 d'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.



EN PAGE 43, LES CONTACTS
POUR L'EMPLOI DE SAISONNIERS

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).

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 entre un contrat saisonnier et 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 est tenu de 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 L. 1242-13 du Code du travail).

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.

Le Tesa simplifié peut être utilisé pour les travailleurs saisonniers étrangers entrés en France par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII), (voir « Embaucher un travailleur étranger » p. 11).



► 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. Le Tesa intègre également le versement santé qui permet de répondre à l'obligation de proposer à tous les salariés une couverture complémentaire santé lorsque la durée du contrat n'excède pas trois mois.

► Exonération de cotisations patronales

Le dispositif d'exonération « Travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (TODE) » qui devait être supprimé le 1^{er} janvier 2022 est prolongé pendant trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025. Ainsi, sauf autre prolongation décidée par une loi, à compter du 1^{er} janvier 2026, l'exonération TO-DE disparaîtra et les employeurs pourront bénéficier de la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon).

Le dispositif TODE 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.).

LE SAVIEZ-VOUS ?



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 L. 1245-1). 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.



Lorsque le salaire du saisonnier est inférieur à 1,20 Smic mensuel, l'exonération est totale. Elle est dégressive pour les rémunérations comprises entre 1,20 et 1,6 du Smic. La réduction est calculée automatiquement lorsqu'on a recours au Tesa. Lorsque la rémunération est supérieure à 1,6 fois le Smic, l'employeur ne bénéficie plus de l'exonération car il dépasse le seuil fixé.

À noter : Lors de la DPAAE, 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 DPAAE.

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 TODE et la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon), un mécanisme de renonciation au dispositif TODE 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 occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et d'en assurer au minimum la moitié du financement.

Néanmoins, par exception, les exploitants agricoles sont dispensés d'affilier les salariés en CDD de moins de 3 mois. Ils doivent cependant leur faire bénéficier d'une compensation appelée « versement santé ».

À NOTER



Suite à la revalorisation du SMIC en mai 2023, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser à nouveau la grille des salaires minimum (signature d'un avenant 7 le 25 mai 2023). L'application obligatoire de cette future grille est conditionnée à la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Le Syndicat vous informera dès que celle-ci deviendra obligatoire. Les employeurs restent libres, quand ils le peuvent, de l'appliquer dès à présent.

➤ Le calcul est le suivant :

Versement santé = montant de la contribution × nombre 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 €.

■ $20 \text{ €} \times 105 \text{ heures} \div 151,67 = 13,85 \text{ €}$

■ $13,85 \text{ €} \times 125 \% = 17,31 \text{ €}$

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

Sont exclus les salariés :

- Affiliés à la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ;
- Bénéficiaire 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 ;
- Bénéficiaire d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

➤ Grille des salaires

Par un avenant 6 du 27 janvier 2023, 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 2023.

Attention : Le SMIC horaire brut a également été revalorisé au 1^{er} mai 2023 de 2,22 % à 11,52 €. Ainsi, le SMIC a rattrapé les paliers 1 et 2 de l'avenant 6. 🍇

GRILLE DES SALAIRES

Palier	Coefficient de l'emploi	Taux Horaire Brut 1 (en €)*	Taux Horaire Brut 2 (en €)**
Palier 1	De 9 à 11	11,52	11,52
Palier 2	De 12 à 16	11,52	11,61
Palier 3	De 17 à 24	11,53	11,78
Palier 4	De 25 à 35	11,77	12,03
Palier 5	De 36 à 51	12,29	12,56
Palier 6	De 52 à 73	12,87	13,15
Palier 7	De 74 à 104	13,62	13,92
Palier 8	De 105 à 143	14,56	14,88
Palier 9	De 144 à 196	15,76	16,11
Palier 10	De 197 à 270	17,46	17,84
Palier 11	De 271 à 399	19,86	20,30
Palier 12	400	22,70	23,20

* Applicable depuis le 1^{er} mai 2023.

** Avenant n° 7 du 25 mai 2023. Applicable au 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension.



Embaucher un travailleur étranger en contrat saisonnier

Les ressortissants des pays membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (Norvège, Liechtenstein, Islande), les ressortissants suisses et des Principautés d'Andorre et de Monaco, ont le droit d'occuper un emploi librement en France. Ces ressortissants n'ont pas besoin d'autorisation de travail ni de titre de séjour. Il suffit d'adresser à la MSA une pièce d'identité en cours de validité (il est utile d'en conserver une copie) pour procéder à leur immatriculation.

À noter quelques cas particuliers :

- La Grande-Bretagne ne faisant plus partie de l'Union européenne, les travailleurs en provenance de ce pays doivent être munis d'un titre leur autorisant de travailler en France
- Concernant les travailleurs en provenance d'Ukraine, il convient de rappeler que l'Ukraine ne fait pas partie de l'Union européenne, cependant, un dispositif particulier a été mis en place pour ces derniers : l'autorisation provisoire de séjour (APS). Ainsi, le travailleur muni d'une APS en France est autorisé à travailler sur le sol français. Comme pour les autres travailleurs étrangers, l'employeur devra vérifier l'authenticité du titre de séjour auprès de la préfecture.

À NOTER



L'embauche d'un salarié étranger est une procédure longue. Si vous souhaitez y avoir recours, il est essentiel d'anticiper votre demande.

Embauche d'un étranger non ressortissant de l'UE

Les formalités ne seront pas les mêmes selon que le salarié réside déjà en France ou, au contraire, à l'étranger.

➤ Le travailleur étranger réside en France

Tout salarié étranger souhaitant travailler en France doit disposer d'une autorisation de travail, c'est-à-dire un titre de séjour valant autorisation de travail ou une autorisation provisoire de travail (la liste des documents constitutifs d'une autorisation de travail est fixée par l'article R. 5221-3 du Code du travail).

S'il est titulaire d'une telle autorisation, il peut régulièrement être embauché. Il faut toutefois rester vigilant car il existe une multitude de titres de séjour dont certains ne valent pas autorisation de travail. L'autorisation de travail en elle-même ne suffit pas, l'employeur est également astreint par la législation à vérifier la véracité du titre de séjour auprès de la préfecture (L. 5221-8 du Code du travail). Pour cela, il adresse à la préfecture de son département la copie du titre de séjour ou de l'autorisation de travail par courrier ou courriel au moins deux jours ouvrables avant la date d'embauche. À défaut de réponse de la préfecture dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie.

N.B. : Cette vérification n'est pas à accomplir si le salarié est inscrit en qualité de demandeur d'emploi en France.

À cela, s'ajoute l'obligation pour l'employeur de verser une contribution spéciale à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) au plus égale à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti (avec cependant des possibilités de minoration ou de majoration selon les cas d'espèces). Le salarié peut en sus réclamer, lors de la rupture de son contrat, une indemnité forfaitaire de rupture égale à trois mois de salaire et des dommages et intérêts.

➤ Le travailleur étranger réside à l'étranger

La procédure d'introduction a pour but de faire venir en France une personne étrangère pour qu'elle travaille en contrat saisonnier dans une exploitation agricole. Cette procédure n'est faisable que dans un certain nombre de cas et notamment s'il n'est pas possible de pallier localement le besoin de main-d'œuvre. En outre, pour l'obtention de la carte « travailleur saisonnier », le contrat proposé au salarié introduit doit être d'une durée minimale de plus de 3 mois et ne peut pas excéder 6 mois par an.



LE SAVIEZ-VOUS ?

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 15 000 € d'amende et 5 ans d'emprisonnement.



Dans tous les cas d'introduction, l'employeur doit s'acquitter d'une taxe auprès de l'OFII. À noter que ce montant varie en fonction de la durée de l'embauche et du niveau de salaire.

Le montant de cette taxe varie selon la nature de l'autorisation de travail, le titre de séjour, la durée de l'embauche et le niveau de salaire de la personne embauchée :

- **Embauche d'une durée supérieure ou égale à 12 mois :** le montant de la taxe due par l'employeur est égal à 55 % du salaire versé au travailleur étranger dans la limite de 2,5 fois le Smic ;

- **Embauche pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois :** le montant de la taxe due par l'employeur varie en fonction du salaire selon les modalités suivantes :

- 74 € si salaire inférieur ou égal à un Smic brut mensuel à temps plein ;
- 210 € si salaire supérieur à un Smic brut mensuel à temps plein mais inférieur à 1,5 Smic brut mensuel à temps plein ;
- 300 € si salaire supérieur à 1,5 Smic brut mensuel à temps plein.

- **Lorsque l'embauche se fait sur un emploi à caractère saisonnier (inférieure ou égale à 3 mois), le montant de la taxe est modulé selon la durée du contrat de travail à raison de 50 € par mois d'activité salariée, complet ou incomplet.**

Si le salarié ne réside pas en France, il faut alors initier une demande individuelle d'introduction du travailleur étranger (dit « contrat OFII »).

Procédure d'introduction d'un salarié étranger (quand ne dispose pas déjà d'un titre de séjour)

➤ 1 - Attestation Pôle emploi

L'employeur doit au préalable déposer une offre d'emploi auprès du Pôle emploi du lieu de travail ou auprès d'un autre organisme de placement habilité. Il convient de laisser l'annonce pendant un délai minimum de 3 semaines. Si passé ce délai, il n'a pas réussi à pourvoir ses emplois auprès de la main-d'œuvre locale, il peut initier une procédure d'introduction. Pôle emploi ou tout autre organisme habilité lui délivre alors une attestation contenant notamment le suivi de l'offre (son numéro, sa date et sa durée de diffusion ; ses caractéristiques, les motifs de refus de l'employeur, les éventuelles observations du directeur de Pôle emploi...). Attention, les conditions de l'offre d'emploi déposée sur Pôle emploi doivent être les mêmes que celles proposées au salarié introduit.

➤ 2 - Dépôt de dossier à la Dreet

Nous attirons votre attention sur une nouveauté :

désormais tout se fait par voie dématérialisée : depuis le 1^{er} avril 2021, la demande d'autorisation de travail est adressée au moyen d'un téléservice. La demande d'autorisation de travail pour le recrutement de salariés étrangers s'effectue uniquement en ligne sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>.

Documents à fournir :

La liste des documents à fournir à l'appui de cette demande d'autorisation de travail est fixée par arrêté. Pour le recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'un ressortissant étranger ayant, au moment de la demande, sa résidence habituelle hors de France, l'employeur qui sollicite une autorisation de travail verse les pièces justificatives suivantes :

- **1 -** Une copie des pages relatives à l'état-civil et aux dates de validité du passeport ou du recto et du verso de la carte d'identité du ressortissant étranger ;
- **2 -** Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi :
 - a) Un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant trois semaines ;

- b) Un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;

- **3 -** Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;

- **4 -** Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé.

À noter : une fois la demande déposée, le délai de réponse est de 2 mois.

➤ Instruction par l'OFII

En cas de décision favorable, le préfet adresse l'autorisation de travail à l'OFFI si le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois ou a un caractère saisonnier.

➤ Retenue à la source

Lorsque le salarié est domicilié fiscalement à l'étranger, l'employeur doit lui appliquer une retenue à la source (attention, la retenue à la source est à différencier du prélèvement à la source des contribuables français). La retenue à la source est un prélèvement d'impôt par l'employeur pour l'État de domiciliation du salarié étranger. La base de la retenue est alors le montant des traitements, indemnité, émoluments et salaires, mais aussi toute rémunération en nature. Une déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels est appliquée sur les salaires. La retenue à la source s'effectue sur la base d'un barème à trois tranches (0 %, 12 % et 20 %) en fonction du niveau de rémunération.

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).

➤ Avantage en nature

L'employeur n'est pas dans l'obligation de loger les salariés saisonniers étrangers qu'il fait venir pour travailler. S'il le fait, cet hébergement doit être conforme aux exigences de sécurité et de salubrité : pas d'hébergement en sous-sol ni sous des tentes, un maximum de 6 travailleurs par dortoir non mixte et l'interdiction de lits superposés. L'hébergement doit également respecter certaines caractéristiques et un équipement minimum. 📍

IMPORTANT



Pendant la durée du contrat, l'employeur doit tenir un enregistrement des heures de travail effectuées chaque jour par chacun des salariés sur un document spécifique. Ce document d'enregistrement sera conservé un an par l'employeur, à compter de la fin de l'année civile à laquelle il se rapporte. Une copie doit être remise au salarié à chaque paye.



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 ces salariés. L'article L. 8241-1 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 ténue, 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 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 ;
- L'activité sous-traitée au prestataire implique une spécialisation ou un savoir-faire que n'ont pas les salariés du donneur d'ordre.

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 a 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*.

LE SAVIEZ-VOUS ?



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 5 000 €.

Lorsque l'entreprise de prestation de services 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 L. 1261-3 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 possible d'une amende administrative de 4 000 € maximum par salarié (8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans une limite de 500 000 €, 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. 🍷

* Attestation de vigilance sur :

<http://verification-attestations.msa.fr> ou www.urssaf.fr



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 heures sous réserve de l'obtention de l'accord de la DREETS. Pour les départements de la région AURA, le Syndicat a obtenu une dérogation harmonisée sur les 4 départements. Pour les départements du Gard et du Vaucluse nous sommes en attente de réponse. Consultez régulièrement le site Internet du Syndicat qui publiera l'actualisation de ces informations.

Pour l'instant, les exploitations et CUMA de la région AURA qui souhaitent faire usage des dérogations devront recueillir au préalable l'avis du Comité économique et social ou à défaut, celui des délégués du personnel. Une copie sera adressée à l'Inspection du travail. Cette obligation est susceptible d'être étendue aux départements du Gard et du Vaucluse. 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.

La délivrance de la décision est soumise à l'envoi des bilans d'utilisation de la dérogation au Syndicat. Ainsi, chaque employeur de la région AURA devra adresser au syndicat avant le 1^{er} décembre prochain, sur la période du 15 août au 15 octobre 2023, pour ses salariés :

- Les postes sur lesquels la dérogation a été utilisée ;
- Le nombre et le type de salariés (permanents ou saisonniers) qui ont bénéficié de la dérogation ;
- Le temps d'utilisation de la dérogation dans la limite des 5 semaines. 🕒

MODALITÉS DE LA DÉROGATION AU TEMPS DE TRAVAIL PAR DÉPARTEMENT POUR LA PÉRIODE DU 15/08 AU 15/10/2023



	ARDÈCHE	DRÔME	LOIRE	RHÔNE	GARD	VAUCLUSE
Période de dérogation	Du 15 août au 15 octobre					
Limite d'usage de la dérogation	Dans la limite de 5 semaines consécutives ou non					
Durée hebdomadaire permise par la dérogation :						
• Permanents				60 h		
• Saisonniers				60 h		
Repos compensateur* pour les heures effectuées au-delà de 48 h**				50 %		
Type de travaux permis par la dérogation	Récolte et vinification					*** Non disponibles à ce jour
Formalités supplémentaires à accomplir	<ul style="list-style-type: none"> • Les heures de travail seront enregistrées quotidiennement dans un document qui devra être tenu à la disposition des agents de l'Inspection du travail • Les mineurs sont exclus de cette dérogation • Les exploitations et le CUMA qui souhaitent faire usage de la dérogation doivent recueillir l'avis du CSE au préalable et l'envoyer à la DREETS 					

* En sus des majorations de salaire pour heures supp. et du repos compensateur obligatoire - ** Ce repos ne pourra donner lieu à aucune réduction de salaire - *** Consultez régulièrement le site www.syndicat-cotesdurhone.com



LE SAVIEZ-VOUS ?



Les caves coopératives et leurs unions ne sont pas concernées par ces dérogations.

Leur convention collective prévoit, pendant la période des vendanges, et pour les personnels permanents et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de production et de maintenance, une durée maximale de travail pouvant atteindre 66 h par semaine sur 3 semaines, ou 60 h par semaine sur 5 semaines.

TAUX DE COTISATION 2023 POUR LE PERSONNEL SAISONNIER EN VITICULTURE

NATURE	TAUX DE DROIT COMMUN	OCCASIONNELS (jusqu'à une rémunération mensuelle brute de 1,2 Smic)	COTISATIONS SALARIALES Domiciliation en France	ASSIETTE
Assurance Maladie (sauf étrangers) ⁽¹⁾	7			Rémunération annuelle ≤ 2,5 Smic annuel
Assurance Maladie (sauf étrangers) ⁽¹⁾	13			Rémunération annuelle > 2,5 Smic annuel
Vieillesse Plafonnée	8,55		6,90	Plafond*
Déplafonnée	1,90		0,40	Totalité
Accident du travail Viticulture	4,17			Variable
Vinification	1,62			Variable
Allocations familiales rémunération : > 3,5 Smic annuel	5,25			Totalité
< 3,5 Smic annuel	3,45			Totalité
Chômage	4,05	4,05		4 fois le plafond*
Assurance garantie salaire (AGS)	0,15	0,15		4 fois le plafond*
FNAL	0,10	0,10		Plafond*
Contribution solidarité autonomie	0,30	0,30		Totalité
Service santé travail	0,42			Plafond*
Retraite Agirc - Arrco	Se référer aux taux transmis par votre organisme de retraite complémentaire en début d'année suite fusion régimes Agirc-Arrco			T1 : de 0 à 3 428 T2 : de 3 428 à 27 424
Contribution d'équilibre général (CEG)	1,29 1,62		0,86 1,08	De 0 à 3 428 De 3 428 à 27 424
Contribution d'équilibre technique (CET)	0,21		0,14	De 3 428 à 27 424
Afnca + Provea + Anefa Ascpa ⁽⁴⁾	0,26 0,04		0,01	Totalité
Contribution dialogue social	0,016	0,016		Totalité
Versement transport	Taux de versement variables (cf. site MSA)			
CSG ⁽²⁾	2,4 % non fiscalement déductible 6,8 % fiscalement déductible		Sur 98,25 % du salaire brut et sur 100 % des contributions patronales au titre de la complémentaire santé et prévoyance	
CRDS ⁽²⁾	0,50 %			
Taxe d'apprentissage	0,59			
TA Part Libératoire	0,09			
Formation professionnelle				
Entreprise < 11 salariés ⁽³⁾	0,55	0,55	Totalité	
Entreprise > 11 salariés ⁽³⁾	1,00		Totalité	

Attention : Certaines cotisations patronales spécifiques ne sont pas référencées dans ce tableau, notamment le forfait social car elles ne concernent qu'une faible proportion d'exploitations, certaines ne sont pas appelées dans tous les départements ni dans les mêmes conditions. Toutefois, elles n'ont pas de répercussion sur les salaires versés.

* Jusqu'au plafond : 3 428 €/mois - 41 136 €/an pour 2023.

(1) 5,5 % pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France.

(2) Pas de CSG ni de CRDS pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France.

(3) + 1 % pour les CDD (sauf saisonniers).

(4) 6 mois d'ancienneté et plus.