



### Conditions d'emploi des saisonniers

Notice DIRECCTE - Unités Départementales 44 & 85 - Sections Agricoles

#### DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

Les employeurs doivent déclarer tous leurs salariés avant l'embauche, en utilisant la Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) ou le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA).

La date et l'heure de transmission de la déclaration doivent apparaître. Il est fortement conseillé d'établir la déclaration en ligne ou de déposer le fichier via l'espace privé sur le site de la MSA « [www.msa44-85.fr](http://www.msa44-85.fr) ».

Toute personne qui n'est pas parente de l'employeur au 1° degré (conjoint, frère/sœur, père/mère, fils/fille) est considérée comme salariée de l'entreprise (une personne parente de l'employeur au 1er degré peut être salariée ou, si le statut juridique de l'employeur le permet - c'est-à-dire uniquement pour les exploitants en nom propre ou pour les GAEC - aider dans le cadre de l'entraide familiale).

L'emploi d'une personne sans déclaration préalable, même pour quelques heures, constitue le délit de travail dissimulé (articles L 8221-1 à L 8221-2 et L 8221-3 à L 8221-5 du code du travail).

#### **UTILISATION DE LA DPAE OU DU TESA**

La déclaration d'embauche par DPAE ou TESA doit être transmise à la MSA préalablement à l'embauche.

Le TESA permet de satisfaire aux obligations suivantes :

- déclaration préalable à l'embauche, sous réserve que le TESA soit transmis à la Caisse de MSA préalablement à l'embauche,
- inscription sur le registre unique du personnel,
- rédaction du contrat de travail,
- demande de réduction des taux de cotisations sociales,
- information du service de médecine du travail,
- immatriculation du salarié,
- remise du bulletin de paie,
- remise d'une attestation ASSEDIC,
- déclaration trimestrielle de main-d'œuvre.

Le TESA ne peut être utilisé que pour les contrats dont la durée n'excède pas trois mois.

*NB - Tout employeur ayant acquitté plus de 20 000 € de cotisations, contributions et taxes en 2015 et/ou ayant effectué plus de 50 déclarations d'embauches en 2015 est tenu, de par la loi, de transmettre ses déclarations sociales ainsi que le paiement de ses cotisations et contributions exclusivement par voie dématérialisée.*

#### REGISTRE D'ENTREE ET DE SORTIE DU PERSONNEL

Les mentions obligatoires, notamment les dates d'entrée et de sortie, concernant le personnel saisonnier doivent figurer dans le registre du personnel.

Lorsque l'employeur utilise le Titre Emploi Simplifié Agricole, le volet employeur est inséré dans ce registre.

#### SALAIRE HORAIRE (\*)

	Loire-Atlantique		Vendée	
	coef	sal. / h	coef	sal. / h
Saisonnier vendangeur	120	<b>9,88 €</b>	101	<b>9,88 €</b>
Porteur de hotte ou conducteur de tracteur	220	<b>10,16 €</b>	202	<b>10,16 €</b>
Conducteur de machine à vendanger	310	<b>10,39 €</b>	301	<b>10,39 €</b>

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire à l'occasion du règlement du salaire.

#### RETENUES DIVERSES SUR SALAIRES (\*)

	Loire-Atlantique	Vendée
1) <i>Nourriture</i>		
par repas	<b>4,80 €</b>	<b>4,88 €</b>
par journée	<b>9,60 €</b>	<b>12,20 €</b> (avec petit-déjeuner)

#### 2) *Logement*

Pour obtenir le barème d'évaluation de cet avantage « Logement », consultez le site Internet « [www.msa44-85.fr](http://www.msa44-85.fr) », à la rubrique : Employeurs / Cotisations et paiement / Cotisations sur salaires.

#### HEURES SUPPLEMENTAIRES

Décompte par semaine :

- de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ..... majoration de 25 %
- au-delà ..... majoration de 50 %

Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 %.

#### RELEVÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Les exploitants doivent :

- soit employer les salariés selon un horaire collectif de travail préétabli et affiché
- soit enregistrer quotidiennement les heures de travail effectuées par chaque salarié et lui remettre avec sa paye un document récapitulatif des heures de travail.

## TRAVAILLEURS ETRANGERS

Les travailleurs étrangers non ressortissants de l'Union Européenne sont soumis à des conditions restrictives d'accès à l'emploi : ils doivent posséder un titre de séjour et un titre de travail.

## CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Sur le contrat, qui doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, figurent :

- la définition précise de son objet : les vendanges,
- la date de fin de contrat, ou la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu, si celui-ci a pour terme la fin des vendanges, qui ne peut être connue précisément,
- le cas échéant, la durée de la période d'essai (au maximum un jour par semaine de contrat),
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la désignation du poste de travail et le coefficient correspondant,
- le montant de la rémunération convenue et, le cas échéant, la nature des accessoires de salaires,
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

## DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

La durée maximale de travail est de :

- 8 heures par jour pour les moins de 18 ans
- 10 heures par jour pour les autres salariés. Toutefois, à l'occasion des vendanges, la durée journalière peut être en cas de nécessité portée à 12 heures pendant 6 jours consécutifs (sous réserve de dérogation à la durée maximale hebdomadaire). L'Inspection du Travail en agriculture doit en être immédiatement informée. 48 heures par semaine (35 h pour les jeunes de 15 à 18 ans). Toutefois, pour les vendanges 2018, une dérogation est susceptible d'être accordée. Se renseigner auprès de l'Inspection du Travail en agriculture.

## DUREE MINIMALE DE REPOS

La durée minimale de repos est de :

- 11 heures par jour au minimum (entre deux journées consécutives). Elle peut être exceptionnellement réduite à 9 heures, à condition d'octroyer un repos équivalent
- 35 heures par semaine (2 jours consécutifs pour les moins de 18 ans). Ce repos peut être exceptionnellement suspendu (sauf pour les moins de 18 ans) à condition d'accorder un repos équivalent. La section agricole de l'Inspection du Travail doit en être immédiatement informée.

## CONDITIONS D'ACCUEIL

Les salariés doivent bénéficier de WC, de lavabos et de vestiaires ainsi que d'un local permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène. De l'eau potable et fraîche doit être mise à disposition.

*(\*) Sous réserves de modifications légales ou conventionnelles postérieures à l'édition de la présente notice*

Pour toutes précisions complémentaires, vous pouvez vous adresser :

DROIT DU TRAVAIL

### **DIRECCTE - UD44 - UC4 - Sections 4-9, 4-10 et 4-11**

Tour Bretagne - Place Bretagne 44047 Nantes Cedex 1

**Service renseignements** : 0 825 032 282 (n° indigo) / **Travail Info Services** : 0 821 347 347 (0,12 € TTC/min.)

**En cas de grave accident du travail**, en plus de l'envoi des déclarations obligatoires : Tél. 02.40.12.35.66 ou Fax 02.40.12.34.20 - Email : paysdl-ut44.uc4@direccte.gouv.fr

### **DIRECCTE - UD 85 - UC2 - Sections 9 et 10**

Rue du 93ème Régiment d'Infanterie - Bâtiment A - Entrée N° 2 - Cité Administrative Travot - BP 789  
85020 La Roche sur Yon Cedex

Tél. 02.51.45.21.19 ou 02.51.45.21.13 - Fax 02.51.37.88.51 - Email : paysdl-ut85.uc2@direccte.gouv.fr

DECLARATIONS ET  
APPELS DE COTISATIONS

### **MSA Loire-Atlantique - Vendée : Site de Loire-Atlantique**

2 impasse de l'Espéranto - Saint Herblain 44957 Nantes Cedex 9

Tél. 02.40.41.30.16 - Fax 02.40.41.39.89 - Email : vendanges@msa44-85.msa.fr