



VENDANGES

Campagne 2020

Fiche n° 4

Conditions d'emploi des saisonniers

Notice DIRECCTE - Unités Départementales 44 & 85 - Sections Agricoles

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)

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)

Recours à la prestation de service internationale

L'entreprise étrangère est tenue de respecter la réglementation française. (article L1262-4 9° du CT). Elle doit procéder à une déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail (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.

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), l'employeur 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.

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.

Hébergement

L'hébergement collectif des salariés saisonniers doit satisfaire aux dispositions réglementaires. (articles R716-6 à 13 du CRPM). Il doit faire l'objet d'une déclaration auprès des services de la Préfecture. [Déclaration d'hébergement collectif : cerfa n° 61-2091](#).

Registre entrées et sorties 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.

Rémunération

	Loire-Atlantique		Vendée	
	coef	sal. / h	coef	sal. / h
Saisonnier vendangeur	120	10.15 €*	101	10.15 €*
Porteur de hotte ou conducteur de tracteur	220	10.50 €	202	10.55 €
Conducteur de machine à vendanger	310	10.74 €	301	10.67 €

Elle doit respecter les dispositions conventionnelles des conventions collectives polyculture-viticulture-élevage de [VENDEE](#) et de [LOIRE ATLANTIQUE](#).

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

Avantages en nature (*)

➤ Nourriture

Pour obtenir le barème d'évaluation de cet avantage, consultez le site Internet [MSA Loire-Atlantique-Vendée](#)
Attention ! [L'article 22 de la Convention collective PVE de la Vendée](#) prévoit un forfait journalier de 12,20 € (petit-déjeuner compris).

➤ Logement

Pour obtenir le barème d'évaluation de cet avantage, consultez le site Internet [MSA Loire-Atlantique-Vendée](#)

Heures supplémentaires

Décompte par semaine :

- de la 36^e à la 43^e heure majoration de 25 %
- au-delà majoration de 50 %

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

Enregistrement 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.

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.

Durées maximales 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 2020, une dérogation est susceptible d'être accordée. Se renseigner auprès de l'Inspection du Travail en agriculture.

Durées minimales du 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*

* **SMIC au 01/01/2020 = 10.15 €/h.** (sous réserve d'extension des avenants salaires ou de revalorisations légales ou conventionnelles postérieures à l'édition de la présente notice)

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

En cliquant sur



En appelant le :

0 806 000 126 puis en indiquant le n° de département de votre lieu de travail

www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr

Sections d'inspection du travail agricole :

Loire-Atlantique : paysdl-ut44.uc4@direccte.gouv.fr

Vendée : 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. 02.40.41.39.79 – Mail : A partir de votre Espace privé : rubrique "contact et échanges", puis "Mes messages" ou : msadocumentemployeurs.blf@msa44-85.msa.fr

