2023

LES VENDANGES EN CÔTES DE PROVENCE

SOMMAIRE

LE CONTRAT VENDANGES 04

LE TESA SIMPLIFIÉ 11

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ 12

SALAIRES 14

PRESTATION DE SERVICES 17

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS 21

MESURES HYGIENE 22

LE CONTRAT VENDANGES

**La fin de la période estivale rime avec vendanges.
Leur spécificité due à leur périodicité ainsi qu'à leur durée, a engagé la création d'un « contrat de vendanges » en 2002 afin d'encadrer au mieux les relations de travail entre salariés et employeurs.**

S'agissant d'une particularité agricole, le Syndicat des vins Côtes de Provence s'est associé au Cabinet Ballatore & Chabert et à la Coopérative Agricole Vignerons Coopérateurs Sud pour répondre aux préoccupations des vignerons en cette période cruciale.

SES SPÉCIFICITÉS :

Le contrat vendanges est un type de contrat saisonnier.

Le public concerné

- Toute personne pouvant conclure un contrat de travail de droit privé
- Salariés en congés payés (accord de l'employeur nécessaire)
- Fonctionnaires
- Agents publics (accord de l'employeur nécessaire)
- Personnes mineures sous conditions

La durée du contrat

Un mois ou "pour la durée des vendanges".
Si la durée n'est pas précisée, il faudra mentionner que le contrat est présumé valoir jusqu'à la fin des vendanges.

Possibilité de conclure plusieurs contrats à condition que la durée totale cumulée n'excède pas 2 mois par an.

La mention "contrat vendanges" est nécessaire afin d'éviter la requalification en CDI.

Possibilité de reconduire le contrat pour l'année suivante à condition de le prévoir dans le contrat initial et de calculer en proportion les indemnités d'ancienneté.

Les tâches concernées

Préparatifs / Réalisation des vendanges / Travaux de rangement découlant de l'opération.

Les tâches doivent être précisées et détaillées dans la convention.

"LA TAILLE DE LA VIGNE ET L'ENTRETIEN DES LOCAUX NE FONT PAS PARTIE DU CONTRAT VENDANGES"

Temps de travail

Durée quotidienne = 12 heures (10 heures en droit commun)

Durée hebdomadaire = 72 heures / 60 heures pour les coopératives (48 heures en droit commun)

L'enregistrement du temps de travail est obligatoire en matière agricole, que les salariés soient rémunérés à l'heure ou à la tâche.

Cette dérogation aux heures légales de travail n'est pas de droit et doit être demandée toutes les années à la DREETS* et à la DDETS pour les caves coopératives*.

Temps de repos hebdomadaire

En principe, il n'est pas possible de travailler du lundi au dimanche de manière continue : il faut au moins un jour de repos par semaine civile.

Il est possible de travailler le dimanche si un jour de repos est prévu dans la semaine.

En raison du caractère particulier des vendanges, la DREETS a autorisé des dérogations : possibilité de travailler tous les jours de la semaine si durant les 3 mois que durent les vendanges, le repos hebdomadaire a été « globalement respecté ».

La DREETS attend ici un comportement collectivement responsable.

Les intempéries

La durée normale hebdomadaire du travail pourra être réduite pour des raisons de force majeure (intempéries, accidents ou sinistres, aléas climatiques...). Ces heures perdues pourront être récupérées.

Les conditions de récupération de ces heures sont déterminées dans la convention collective nationale.

*La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités regroupe la DIRECCTE et la DRCS (direction régionale de la cohésion sociale) depuis le 1er avril 2021.

DDETS : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

L'EMBAUCHE

La déclaration d'embauche doit être effectuée au plus tard la veille de l'embauche. Le contrat doit être remis au salarié dans les 48 heures de l'embauche.

Les formalités pour l'embauche d'un salarié dans le cadre du contrat vendanges :

- Etablir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Rédaction d'un contrat de travail
- Inscrire le salarié sur le registre unique du personnel (RUP)
- Affilier le salarié aux institutions de protection sociale complémentaire
- Organiser la visite d'information et de prévention du salarié (Médecine du Travail)
- Proposer dès le 1er jour la mutuelle.

Jean-François GRIMAUD

INTERVIEW

Cave coopérative de Grimaud

Jean-François GRIMAUD, viticulteur et secrétaire à SCV les Vignerons de Grimaud. Apporteur en cave coopérative.

Aujourd'hui, êtes-vous confronté à des problématiques pendant la période des vendanges ?

Bien sûr, principalement des problématiques sociales. Je réalise encore des vendanges manuelles, et avoir une équipe compétente et motivée est primordial durant cette période.

Comment recrutez-vous des vendangeurs ?

Le bouche à oreille, généralement ce sont les mêmes vendangeurs d'une année sur l'autre.

Avez-vous une équipe en place ?

Oui, j'ai la chance d'avoir un petit panel de jeunes depuis de nombreuses années qui viennent vendanger et j'en suis très satisfait.

EMBAUCHE DES MINEURS

En principe, seule une personne majeure dispose de la capacité juridique pour conclure un contrat de travail. Toutefois, le code du travail et le code rural prévoient des dérogations et autorisent le travail des mineurs qui ont entre 14 ans et 18 ans, sous certaines conditions.

Attention : L'emploi d'un mineur de moins 14 ans et strictement interdit.

Autorisation

- Autorisation nécessaire du représentant légal
- Des autorisations supplémentaires sont nécessaires pour les mineurs de 14 ans et 15 ans

Durée du travail

- 7 heures par jour pour les mineurs de 14 et 15 ans / 8 heures pour les mineurs de 16 ans
- 32 heures par semaine pour les mineurs de 14 ans / 35 heures pour les 15 et 16 ans

Temps de repos

- 14 heures par jour s'ils sont soumis à l'obligation scolaire / 12 heures s'ils n'y sont pas soumis / 30 minutes de pause après 4h30 de travail continu
- 2 jours consécutifs par semaine et pour tous

Travail de nuit

- Travail interdit entre 20 heures et 6 heures pour les mineurs de 14 et 15 ans
- Travail interdit entre 22 heures et 6 heures pour les mineurs de 16 ans

Nature des tâches

- Travaux légers non susceptibles de porter atteinte à leur sécurité, leur santé ou leur développement
- Travaux interdits : conduite de tracteurs ou de machines mobiles

Rémunération

- 80% de la rémunération d'un travailleur majeur pour les mineurs de 14 à 17 ans
- 90% de la rémunération d'un travailleur majeur pour les mineurs de 17 à 18 ans

*sans que cette rémunération ne puissent être inférieure au minimum conventionnel.

EMBAUCHE D'UN SAISONNIER ÉTRANGER

Il convient d'opérer une distinction entre les ressortissants et les non ressortissants de l'Union européenne.

Ressortissants de l'UE

- Principe de libre circulation des personnes : une pièce d'identité ou un passeport en cours de validité suffit
- Pas besoin d'autorisation de travail

Ressortissants des pays tiers

- Autorisation de travail en cours de validité
- Attestation vérifiée par le préfet avant l'embauche
- Etudiants : plafond annuel d'heures de travail n'excédant pas 964 heures soit 60% de la durée légale annuelle.

Spécificités des ressortissants algériens

- Accord bilatéral entre la France et l'Algérie
- Autorisation provisoire de travail nécessaire pour une personne de nationalité algérienne travaillant en France
- Etudiants : nécessité d'un certificat de résidence valable un an portant la mention « étudiant »

Les obligations de l'employeur

L'employeur doit vérifier lors de l'embauche que le futur salarié est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travail.

Il doit contrôler son authenticité auprès du préfet de département du lieu d'embauche. Il est possible de faire la demande directement via le site suivant :

http://invite.contacts-demarches.interieur.gouv.fr/Autres-demarches-administratives

Cette vérification n'a pas à être effectuée lorsque l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi.

La demande doit obligatoirement être accompagnée d'une copie recto-verso du titre de séjour (délivré par les autorités françaises), ou du visa long séjour (délivré par le Consulat de France), ou de l'autorisation de travail et réalisée au plus tard 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

LA FIN DE CONTRAT

Lorsque le contrat de travail arrive à échéance ou qu'il est rompu à l'initiative du salarié ou de l'employeur, il convient de répondre à des exigences légales.

Au terme du contrat, l'employeur doit établir un bulletin de salaire et fournir au salarié 3 documents obligatoires :

- Le certificat de travail
- Le reçu pour solde de tout compte
- L'attestation pôle emploi

LE TESA SIMPLIFIÉ

Pour faciliter l'embauche, les employeurs agricoles ont la possibilité sous certaines conditions d'accomplir en une fois, l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi des salariés via le TESA (titre emploi simplifié agricole).

Le recours au TESA simplifié pour embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) est possible quel que soit le secteur d'activité professionnelle et l'effectif salarié.

Le TESA est un simple dispositif déclaratif, il ne dispense pas de ses obligations. Il convient de remettre obligatoirement au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche et de lui faire signer son contrat dans les mêmes délais que cités précédemment. Enfin il faudra procéder aux affiliations du salarié auprès de l'organisme de prévoyance.

La gestion de la paie via le dispositif en ligne TESA est donc effectuée sous la responsabilité de l'employeur notamment en ce qui concerne le paiement des indemnités de fin de contrat.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ - SAISONNIER

Depuis 2016, tout employeur du secteur privé doit affilier ses salariés à une couverture collective. Celle-ci demeure toutefois optionnelle pour les employés embauchés en CDD de moins de 3 mois.

LE VERSEMENT SANTÉ

Ce dispositif se substitue au financement de la couverture collective obligatoire par l'employeur dans le cas où l'employé bénéficie d'une complémentaire santé individuelle.

C'est une participation au régime de frais de santé du salarié. Elle correspond à la part patronale de la cotisation au régime de frais de santé de l'entreprise majorée de 25%.

Il est possible de recourir au versement santé, par décision unilatérale, pour des salariés :

- En contrat à durée déterminée (CDD) et ceux en mission d'intérim, d'une durée de 3 mois maximum,
- En contrat à temps partiel travaillant moins de 15 heures par semaine.

Les critères pour en bénéficier :

- Avoir un contrat complémentaire santé individuel répondant aux critères du contrat « responsable »
- Ne pas bénéficier de la CMU Complémentaire (CMU-C) ou de l'Aide à la Complémentaire Santé (ACS)
- Fournir un justificatif de la couverture santé individuelle

SALAIRES

À compter du 1er avril 2021, les exploitations agricoles et les CUMA ont une nouvelle convention collective nationale. Cette convention collective nationale distingue une nouvelle classification des emplois et de ce fait, une nouvelle grille des salaires.

CAVES PARTICULIÈRES

	coefficient de l'emploi		salaire brut horaire
	entre	et	
Palier 1	9	11	11.27
Palier 2	12	16	11.36
Palier 3	17	24	11.53
Palier 4	25	35	11.77
Palier 5	36	51	12.29
Palier 6	52	73	12.87
Palier 7	74	104	13.62
Palier 8	105	143	14.56
Palier 9	144	196	15.76

JURIDIQUE

CAVES COOPÉRATIVES

Catégories	Niveaux	Embauche	Echelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I O.E.		1 719,28	1 753,67	1 841,35	
		11,336	11,562	12,141	
II O.E.Q.	1	1 895,27	1 933,17	2 029,83	2 171,92
		12,496	12,746	13,383	14,320
	2	2 029,82	2 070,41	2 173,93	2 326,11
		13,383	13.651	14,333	15,337
III O.E.H.Q.	1	2 212,24	2 256,48	2 369,30	2 535,15
		14,586	14,878	15,621	16,715
	2	2 348,07	2 395,03	2 514,78	2 690,81
		15,481	15,791	16,581	17,741
IV T.A.M.	1	2 483,92	2 533,60	2 660,28	2 846,50
		16,377	16,705	17,540	18,768
	2	2 671,50	2 724,93	2 861,18	3 061,46
		17,614	17,966	18,865	20,185
V Cadres	T.A.C.	2 846,14	2 903,06	3 048,21	3 261,58
		18,765	19,141	20,098	21,504
	Direction	3 666,00	Augmentation de 4,039 % jusqu'à 3666 euros + différentiel / salaire réel		

BARÈME DES SALAIRES

La nouvelle grille est dorénavant définie en fonction du palier et du coefficient. Les qualifications « Technicien », « Agent de maitrise » et « cadre » sont acquises sous certaines conditions et à partir d'un certain coefficient. Pour tout complément d'information, n'hésitez pas à contacter votre conseiller en social, il vous aiguillera sur ces modalités conventionnelles.

Pour positionner son salarié dans la grille de salaire, il convient de définir le palier applicable au regard de 5 critères retenus dans la convention : technicité, autonomie, responsabilité, management, relationnel.

La famille De Wulf

INTERVIEW

Domaine Jas d'Esclans Château de Vaucouleurs

« La famille De Wulf est installée depuis 2002 à La Motte en Provence dans le Var au sein du Domaine Jas d'Esclans. Domaine biologique AOP Côtes de Provence.»

Pour vous, la période des vendanges est une saison difficile ?

Cette période n'est pas évidente pour l'ensemble du secteur viticole. Nous rencontrons de sérieuses difficultés concernant le personnel salarié ; le recrutement est difficile, les personnes qui se présentent n'ont pas toujours les connaissances requises et parfois sont dépourvues de l'envie de travailler.

Pour vendanger avez-vous déjà fait appel à des prestataires de service ?

Oui, nous avons déjà fait appel à des prestataires de service. En revanche d'un point de vue légal et réglementaire, les prestataires doivent en plus de la main d'œuvre fournir les outils ce qui est compliqué dans la pratique.

Et un groupement d'employeur ?

Oui, cependant je pense qu'il est nécessaire que cela se développe avec un nombre plus important d'employés disponibles. Nous n'avons pas renouvelé l'expérience. Le groupement d'employeur répondrait à nos problématiques de recrutement cependant la saisonnalité du secteur viti-vinicole nécessite un besoin de main d'œuvre pour chaque viticulteur durant la même période.

Pour résumer, votre principale difficulté est le recrutement de personnel : motivé, disponible et fiable ?

Effectivement, il y a une réelle incertitude liée au recrutement qui nous fait perdre du temps. Notre métier a véritablement changé ces dernières années avec des risques de plus en plus importants et du personnel saisonnier déconnecté de l'entreprise.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ENGINS AGRICOLES

La conduite des engins et machines agricoles présente une dangerosité particulière qui s'explique par les multiples vibrations causées par les terrains souvent inégaux ou pentus mais aussi par des conditions climatiques parfois difficiles ou par la présence de lignes électriques.

Un équipement avec des protections individuelles est indispensable, ainsi que des pratiques gestuelles appropriées et une organisation rationnelle des travaux agricoles.

De plus, le choix d'engins bien entretenus et adaptés au travail à réaliser, et la mise en place de techniques éprouvées ou normées suite à une bonne formation, sont des mesures de prévention qui permettent de réduire l'accidentologie du machinisme agricole.

Pour utiliser les machines de manière sécurisée et adaptée à la profession, des mesures préventives sont à respecter :

- La formation du conducteur
- L'ergonomie et la sécurisation du poste de conduite
- Une organisation rationnelle des tâches
- Des équipements de protection individuelle adaptés (EPI)

Certaines consignes doivent être rappelées aux équipes de vendangeurs lors de leur arrivée sur l'exploitation. Une formation pratique à la sécurité permet de transmettre les instructions sur la circulation des personnes au sein de l'exploitation, dans les vignes. Elle permet de donner les consignes spécifiques aux postes (technique et sécurité) et de rappeler la conduite à tenir en cas d'accident.

PRESTATION DE SERVICES

La prestation de service consiste à déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée.

SOUS-TRAITANCE DES TRAVAUX AGRICOLES MAÎTRISEZ LES RISQUES

Le prestataire qui emploie lui-même du personnel, encadre ses ouvriers et a autorité sur eux.

La prestation de service comporte des tâches spécifiques et définies, impliquant un apport de savoir-faire, d'équipements et de personnel.

Explications

En qualité de donneur d'ordre, l'entreprise viticole sollicite les services d'un sous-traitant, notamment en matière de travaux agricoles. Il faudra avant la signature du contrat, effectuer plusieurs vérifications.

Obligations de vigilance

Si le contrat porte sur un montant au moins égal à 5 000 € HT, il faut vérifier que le sous-traitant est régulièrement immatriculé au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers et qu'il est à jour de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Justificatifs

Il convient de demander à son sous-traitant qu'il fournisse un document attestant de son immatriculation (extrait Kbis ou carte d'inscription au RM) et deux attestations :

- Une attestation de vigilance de moins de six mois, délivrée par la MSA, indiquant l'identification de son entreprise, le nombre de ses salariés et le total des rémunérations figurant sur le dernier bordereau récapitulatif de ses cotisations sociales. Cette attestation mentionne qu'il est en règle de ses déclarations sociales et du paiement de ses cotisations sociales ;
- Une attestation certifiant qu'il n'emploie pas de main d'œuvre étrangère ou bien qu'il est en règle avec l'emploi de salariés étrangers.

VÉRIFICATION DES ATTESTATIONS

Attention ! Le donneur d'ordre est tenu de procéder à toutes ces vérifications lors de la conclusion du contrat de sous-traitance, puis tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution. Une fois ces attestations obtenues, il faut vérifier leur validité.

Comment ?

- Soit en se munissant du code de sécurité figurant sur l'attestation du sous-traitant pour vérifier son authenticité à l'aide de l'outil en ligne « vérifier une attestation » sur le site de la MSA (https://verification-attestations.msa.fr/z84attsec/accueil),
- Soit en adressant, par courrier à la MSA, la demande de vérification.

Si le sous-traitant est établi à l'étranger il doit fournir :

- Le document indiquant son numéro individuel d'identification à la TVA en France (ou l'identité et les coordonnées de son représentant fiscal en France)
- Un document attestant de la régularité de sa situation sociale qu'il est à jour de ses déclarations sociales et du paiement de ses cotisations et qu'il est inscrit à un registre de p**ublicité obligatoire dans le pays où il est établi.**

En cas d'absence de vérification ?

Si le donneur d'ordre ne respecte pas l'obligation de vigilance, celui-ci risque d'être poursuivi et condamné solidairement à payer les impôts, taxes, cotisations de Sécurité sociale, rémunérations et autres charges dus par le sous-traitant défaillant qui fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé.

La solidarité financière du donneur d'ordre ne s'arrête pas là !

La société peut être contrainte de rembourser le montant des aides publiques dont a bénéficié ou bénéficie le sous-traitant.

Annulation des exonérations de cotisations

Enfin, si le donneur d'ordre n'a pas procédé à ces vérifications indispensables, l'Urssaf ou la MSA sont en droit d'annuler les exonérations et réductions de charges sociales qui lui ont été accordées sur toute la période du travail dissimulé. En pratique, les exonérations de charges sociales sont annulées chaque mois où les attestations de vigilance n'ont pas été vérifiées. Le montant global d'exonérations annulées ne peut dépasser 75 000 € pour une société.

L'entreprise peut également faire appel à un prestataire de services pour recruter et loger ses salariés saisonniers : **attention toutefois à la responsabilité du donneur d'ordre en ce qui concerne les conditions d'emplois et de logement.**

Fabien BROTONS

INTERVIEW

Le Clos de l'Ours

Domaine familial, installé depuis 2012 à Cotignac. Un authentique clos en AOP Côtes de Provence et cultivé en biodynamique. Fabien BROTONS, conduit le vignoble de 15,5 ha de la culture à vinification.

Fabien, avez-vous déjà rencontré des difficultés durant la période des vendanges ?

Aujourd'hui c'est plus simple mais au début notre plus grande difficulté durant la période des vendanges a été de constituer une équipe compétente et fiable.

Vous vendangez exclusivement à la main ?

Oui, c'est pour cela que nous essayons de recruter durant cette période du personnel avec de l'expérience et une connaissance du secteur. Nous avons constitué depuis quelques années un noyau dur avec des salariés qualifiés qui revient chaque année.

La plus grande difficulté est donc de constituer une équipe compétente et disponible ?

Effectivement, la période des vendanges est le moment le plus important de l'année. Ce n'est pas nous qui décidons, c'est le raisin. Il faut être réactif et pouvoir compter sur une équipe sérieuse et compétente. Nous avons la chance d'être accompagnés par un groupe solide durant cette période et je les en remercie.

UNE ALTERNATIVE, LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Le groupement d'employeurs met à la disposition de ses adhérents, des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Cette alternative permet de mettre à disposition des salariés qualifiés selon les besoins des adhèrents et de bénéficier de l'accompagnement de professionnels en Ressources Humaines.

En période de vendange, être adhérent d'un groupement aide à faire face aux fluctuations d'activité induites par de la saisonnalité.

Pour connaître les groupements de la filière viticole en activité, il est possible de se rapprocher dans un premier temps de ses conseillers respectifs, du Syndicat des Côtes de Provence, des Vignerons Coopérateurs Sud ou du cabinet Ballatore & Chabert.

GESTES SANITAIRES

Trois étapes sont à suivre en ce qui concerne les mesures pour lutter contre la propagation du virus.

Avant
- Mettre à disposition des moyens d'hygiène
- Afficher les recommandations : gestes barrières, moyens d'hygiène…
- Avoir une trousse de secours à disposition pour les travailleurs isolés

Pendant
- Ne pas mettre en place des rotations de poste dans la journée
- Mettre à disposition des outils personnels
- Utiliser des équipements de protection individuelle (EPI)

Après
- Mettre en place un système de vérification de respect des consignes
- Echanger avec les équipes pour améliorer les procédures

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Site de la MSA PACA
https://provenceazur.msa.fr/lfy/employeur

Site de la DREETS
https://paca.dreets.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales

Site de la Convention Collective Nationale Agricole
https://convention-agricole.fr/

Convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635282

Syndicat des Côtes de Provence
04 94 99 50 00 - contact@ODG-cotesdeprovence.com

GUIDE RÉALISÉ EN COLLABORATION AVEC :

- **Cabinet Ballatore & Chabert**
  590 Rue Lauriers Nicopolis
  83170 Brignoles
  04 94 69 37 02
  www.ballatore-chabert.com

- **Coopération Agricole Vignerons Coopérateurs Sud**
  86, Chemin du Plan
  83170 Brignoles
  04 94 59 01 96
  contact.vcsud@sud.lacoopagri.coop

LE MAGAZINE
Vignerons en Côtes de Provence

Ce magazine a été réalisé et conçu par le Syndicat des vins des Côtes de Provence en collaboration avec le cabinet Ballatore & Chabert et Coopération Agricole Vignerons Coopérateurs Sud afin de vous informer de nos actions menées dans le but d'assurer le développement de l'Appellation «Côtes de Provence».

CÔTES DE PROVENCE
SYNDICAT DES VINS

BALLATORE & CHABERT
EXPERTISE COMPTABLE

LA COOPÉRATION AGRICOLE
VIGNERONS COOPÉRATEURS
SUD

Magazine imprimé sur un papier labellisé FSC
Ne peut être jeté sur la voie publique