GUIDE SOCIAL 2026

Comme chaque année, la CAVB condense dans son guide social les informations les plus à jour concernant tout le volet Droit Social de votre exploitation et la gestion des Ressources Humaines.

Informations connues au 15/01/2026, applicables sous réserve de modifications ultérieures. La CAVB vous tiendra informés de toute évolution.

L'équipe juridique de la CAVB reste disponible pour vous conseiller au cas par cas.

CAVB
CONFÉDÉRATION DES APPELLATIONS ET DES VIGNERONS DE BOURGOGNE

SOMMAIRE

01 **La rémunération : NOUVEAUTÉS 2026** 03

Revalorisation du Smic et barème des salaires 04
Rémunération des apprentis 05
Gratification des stagiaires 07
Dispositif d'exonération TO-DE 08
Primes 09
Saisies sur salaires 10
Avantages en nature 11
Frais professionnels 13

02 **La convention collective et les accords collectifs applicables** 15

03 **La classification professionnelle** 17

04 **L'embauche** 21

Rédiger une offre d'emploi 22
L'embauche d'un salarié français 23
L'embauche d'un salarié étranger 24
La complémentaire santé d'entreprise 29
La visite d'information et de prévention (Vip) 30

05 **Les conditions de travail** 31

Congés pour évènements familiaux 32

06 **Liens et coordonnées utiles** 33

LA RÉMUNÉRATION
NOUVEAUTÉS 2026

01

Revalorisation du Smic et barème des salaires

Smic

Le Smic est revalorisé de **1,18 % au 1er janvier 2026.** La dernière augmentation anticipée du salaire minimum date de novembre 2024 et s'élevait à **2 %**.

- Smic net : **1443.11 €**
- Smic brut : **1823,03 €**
- Smic horaire net : **9,56 €**
- Smic horaire brut : **12,02 €**

Barème des salaires au 1er janvier 2026*

*Barème issu de la **CCN du 15 septembre 2020** et de la **loi**, à jour sous réserve de modifications ultérieures*

Palier	Coéfficient d'emploi	Taux horaire BRUT (1er janvier 2026)
1	De 9 à 11	**12.02 €**
2	De 12 à 16	**12.02 €**
3	De 17 à 24	12.14 €
4	De 25 à 35	12.40 €
5	De 36 à 51	12.93 €
6	De 52 à 73	13.54 €
7	De 74 à 104	14.33 €
8	De 105 à 143	15.32 €
9	De 144 à 196	16.58 €
10	De 197 à 270	18.36 €
11	De 271 à 399	20.90 €
12	400	23.88 €

Rémunération des salariés mineurs

Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore **6 mois** de pratique professionnelle dans sa branche d'activité peut percevoir un Smic minoré.

Âge du salarié : **17 ans**

Smic horaire brut minoré : **10.82€**

Âge du salarié : **16 ans (et moins)**

Smic horaire brut minoré : **09.62€**

Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Voici la rémunération brute horaire **minimale** d'un apprenti*, pour les contrats **à partir du 1er octobre 2024** :

Âge de l'apprenti : 16 à 17 ans

1ère année
27% du Smic

2ème année
39 % du Smic

3ème année
55 % du Smic

Âge de l'apprenti : 18 à 20 ans

1ère année
50 % du Smic

2ème année
57 % du Smic

3ème année
67 % du Smic

Âge de l'apprenti : 21 à 25 ans

1ère année
53 % du Smic

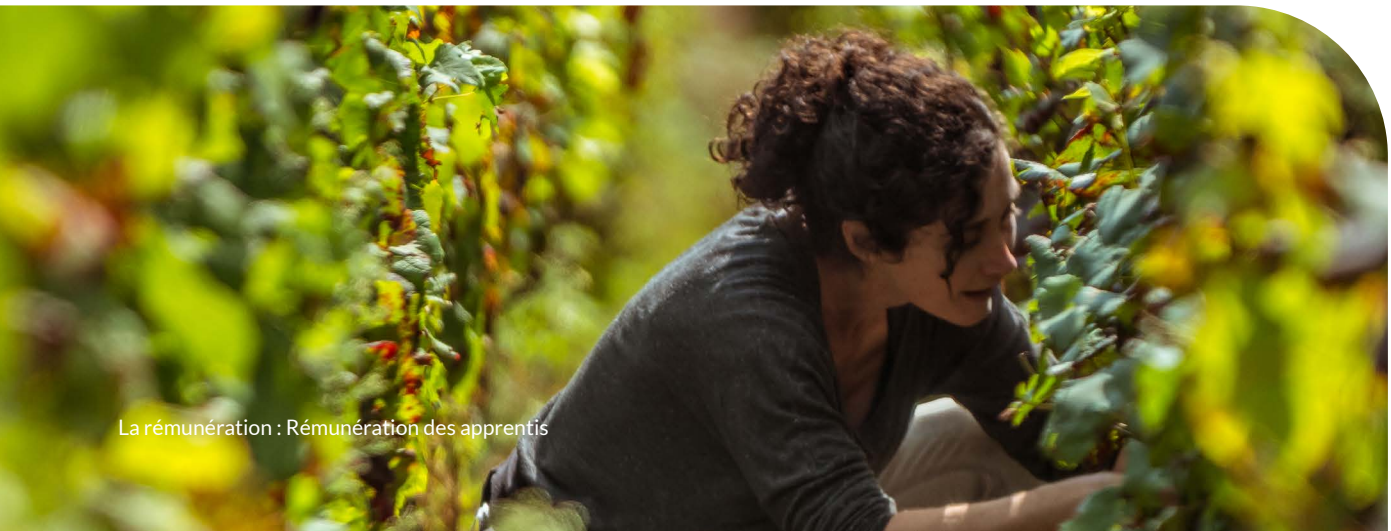
2ème année
61 % du Smic

3ème année
78 % du Smic

Âge de l'apprenti : 26 ans et +

Durée du contrat d'apprentissage
100 % du Smic

*Barème issu de l'**avenant du 13 juillet 2022 à l'Accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la Formation professionnelle tout au long de la vie.***



Exonération de cotisations

- **Aucune cotisation retranchée de son salaire brut dans la limite de 50 % du Smic. La part des rémunérations au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.**
- Salaire exonéré de CSG et de CRDS
- Salaire exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic
- Exonération de cotisations pour la partie conventionnelle sauf pour la part salariale AREFA

- **Cotisations prévoyance (GIT et décès)**
- **Part mutuelle**

] **dues**

Remarque

Aucune taxe d'apprentissage n'est à calculer sur la rémunération versée aux apprentis employés dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Aides à l'apprentissage 2026

Niveau du diplôme	Montant de l'aide versée la 1ère année du contrat d'apprentissage
	Entreprises < 250 salariés
Niveaux 3 et 4 (CAP, BEP, Baccalauréat et BP)	5 000 €
Niveaux 5 et + (BTS, Licence, Master)	0 €
Apprentis en situation de handicap	6 000 € (cumulable avec d'autres aides spécifiques)

Gratification des stagiaires

Stagiaire étudiant

Il n'est pas perçu comme un salarié de l'entreprise. Il ne perçoit ni salaire, ni rémunération ni indemnité.

Mais,

une gratification **obligatoire** est versée si, au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée du stage est supérieure à :

- **2 mois consécutifs** (44 jours à 7 heures/jour)
- **à partir de la 309ème heure de stage** même si celui-ci est effectué de façon non continue.

Montant de la gratification :

Le taux horaire de la gratification est égal au minimum à **4,50 €** par heure de stage, correspondant à **15 %** du plafond horaire de la sécurité sociale (soit **30 €** x 0,15).

Bon à savoir :

Le stagiaire n'étant pas un salarié au sens propre de la définition du droit :

- L'employeur ne peut pas appliquer les réductions et exonérations de charges (comme par exemple la réduction générale).
- Le stagiaire ne peut pas réaliser d'heures supplémentaires.

Elève du second degré de l'enseignement agricole

Il n'est pas perçu comme un salarié de l'entreprise. Il ne perçoit ni salaire, ni rémunération ni indemnité.

Mais,

une gratification obligatoire est versée si la durée du stage est supérieure à 3 mois :

- **66 jours consécutifs ou non à 7 heures/jour**
- **plus de 462 heures de stage** de façon continue/non continue, sur la base d'une durée journalière différente.

Cotisations sociales :

- Si le montant horaire de la gratification ne dépasse pas **4,50 €**, l'employeur est exonéré de charges (la CSG et la CRDS ne sont pas dues).
- Au-delà de ce montant, toutes les cotisations et contributions sociales sur les salaires sont dues, à l'exception :
  - » des cotisations d'assurance chômage,
  - » d'AGS,
  - » de contribution au dialogue social
  - » de retraite complémentaire

Le taux d'Allocation Familiales et le taux d'Assurance maladie à appliquer sont des taux pleins et non des taux réduits (5,25 % et 13.30 %).

Dispositif d'exonération TO-DE

Un employeur agricole qui souhaite embaucher un travailleur saisonnier peut bénéficier de **l'exonération de cotisations** patronales de sécurité sociale sur les bas salaires. Ce dispositif appelé « **TO-DE** » **est désormais pérenne.**

Quel type d'exonérations ?

- **totales** pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1,25 Smic mensuel ;
- **dégressives** pour des rémunérations comprises entre 1,25 et 1,6 Smic mensuel ;
- **nulles** pour des rémunérations mensuelles égales ou supérieures à 1,6 Smic mensuel ;

Les salariés concernés ?

- CDD à caractère saisonnier
- CDD d'usage
- Contrat vendanges
- CDD d'insertion (CDDI)
- CDD CIE (conclu notamment dans le cadre du Contrat Unique d'Insertion)
- CDI conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à France Travail depuis au moins 4 mois ou 1 mois suite à un licenciement)

Formule de calcul :

$$1{,}25 \times \frac{C}{0.35} \times \left(1.6 \times \frac{\text{montant mensuel du Smic}}{\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires/complémentaires} - 1}\right)$$

Précisions sur ce calcul

- Montant mensuel du Smic : **151,67 x le Smic horaire**
- Paramètre C de la formule : **Somme des cotisations patronales concernées par le dispositif**

Durée d'application

La durée maximale d'application de l'exonération TO-DE est fixée à **119 jours consécutifs ou non,** par employeur, par salarié et par année civile (période de 12 mois entre le 1er janvier et le 31 décembre).

A effectuer au moment de la DPAE !

Les primes

Primes d'ancienneté : Côte-d'Or & Yonne

Ancienneté du salarié	Montant de la prime
1 an révolu	**1%**
2 ans révolus	**2%**
3 ans révolus	**3%**
4 ans révolus	**4%**
A partir de 5 ans révolus	**5%**
A partir de 8 ans révolus	**7%**
A partir de 12 ans révolus	**9%**

Calcul de la prime d'ancienneté :

La prime d'ancienneté a été revue par **l'accord collectif territorial du 27 novembre 2023** qui se substitue intégralement à l'ancienne convention collective du 21 novembre 1997 (IDCC : 8262). Cet accord est obligatoirement applicable **depuis le 1er octobre 2024.**

La prime d'ancienneté est dorénavant calculée **mensuellement sur le brut mensuel.** La prime est donc évolutive chaque mois (si des heures supplémentaires sont effectuées ou non).

Primes d'ancienneté : Saône-et-Loire

Une prime d'ancienneté annuelle est versée aux salariés justifiant d'une **ancienneté minimale de 3 ans.** > Calculée sur le salaire de base réel du salarié + heures supplémentaires

- **2 %** à partir de 3 ans ;
- **6 %** à partir de 5 ans ;
- **8 %** à partir de 10 ans.

Durée d'emploi continue ou non dans la même exploitation

Saisies sur salaires

La saisie sur salaires (ou « saisie des rémunérations ») consiste à prélever une partie du salaire d'un salarié, quel que soit son contrat de travail, pour rembourser sa dette. Le salarié ne reçoit plus qu'une partie de son salaire. Mais la somme versée au salarié ne peut pas être inférieure au montant du **solde bancaire insaisissable (SBI) > montant minimum sur le compte pour les achats alimentaires.**

Montant du SBI

- Personne seule **: 646,52 €**
- Couple sans enfant **: 646,52 €**

Revalorisation

Contrairement au Smic, ce montant est revalorisé chaque année au 1er avril.

Total des ressources mensuelles saisissables		Part saisissable	Montant maximum de la saisie (montant cumulé)
1ère tranche	Jusqu'à 373,33 €	1/20e	18,67 €
2ème tranche	Au-delà de 373,33 € et jusqu'à 727,50 €	1/10e	54,08 €
3ème tranche	Au-delà de 727,50 € et jusqu'à 1083,33 €	1/5e	125,25 €
4ème tranche	Au-delà de 1083,33 € et jusqu'à 1435,83 €	1/4	213,37 €
5ème tranche	Au-delà de 1435,83 € et jusqu'à 1789,17 €	1/3	331,15 €
6ème tranche	Au-delà de 1789,17 € et jusqu'à 2150,83 €	2/3	572,26 €
7ème tranche	Au-delà de 2150,83 €	100 %	572,26 € + totalité des sommes au-delà de 2150,83 €

Le montant des tranches est majoré, pour chaque personne à la charge du débiteur, de 145,00 €.

Personnes à la charge du débiteur :

- Epoux, partenaire de Pacs ou concubin dont les ressources sont inférieures à **646,52 €**
- Enfants à charge (qui vivent avec lui ou pour lesquels il paie une pension alimentaire)
- Ascendant (parents, grands-parents) dont les ressources sont inférieures à **646,52 €** et qui vit avec lui ou pour lequel il paie une pension alimentaire

Lorsque l'employeur reçoit une demande de saisie sur salaire, la somme réclamée n'est pas réglée en une seule fois mais en fonction des sommes saisissables chaque mois.

Avantages en nature

Le **minimum garanti (MG)** s'établit à **4,25 €** au **1er janvier 2026** (contre 4,22 € jusque-là). Le minimum garanti est une valeur de référence qui sert notamment pour l'évaluation des frais professionnels (déplacements, repas…), des avantages en nature dans certains cas (logement, nourriture…) et d'allocations sociales.

Avantage en nature logement : Côte d'Or & Yonne

Rémunération mensuelle brute	Pour 1 pièce en 2026	Par pièce principale (si plusieurs pièces) en 2026
Inférieure à 2002,50 €	79,70 €	42,60 €
De 2002,50 € à 2402,99 €	93,00 €	59,70 €
De 2403,00 € à 2803,49 €	106,20 €	79,70 €
De 2803,50 € à 3604,49 €	119,40 €	99,50 €
De 3604,50 € à 4405,49 €	146,40 €	126,10 €
De 4405,50 € à 5206,49 €	172,60 €	152,40 €
De 5206,50 € à 6007,49 €	199,40 €	185,70 €
Supérieure ou égale à 6007,50 €	225,60 €	212,30 €

Avantage en nature logement : Saône-et-Loire

			Coefficient multiplicateur	Montant
Repas	Salariés dont le salaire est calculé sur la base du SMIC horaire		2 x minimum garanti	**8,50 €**
	Autres		3 x minimum garanti	**12,75 €**
Logements non meublés	3ème catégorie	F1 (1 pièce + cuisine)	15 x minimum garanti	**63,75 €**
	2ème catégorie	F2 (2 pièces + cuisine)	25 x minimum garanti	**106,25 €**
	1ère catégorie	F3 et plus (3 pièces et plus + cuisine)	35 x minimum garanti	**148,75 €**
Chambres meublées		Chambres ordinaires	10 x minimum garanti	**42,50 €**
Hébergement collectif		Hébergement collectif des travailleurs saisonniers	11 x minimum garanti	**46,75 €**

Avantage en nature nourriture

Par jour	1 repas	2 repas
	5,50 €	**11,00 €**

Frais professionnels

Titres-restaurant

Au **1er janvier 2026,** la participation de l'employeur au financement d'un titre restaurant est exonérée de cotisations sociales et des CSG-CRDS dans la limite de **7,32 €.**

Le montant de cette participation doit être compris **entre 50 % et 60 % de la valeur du titre restaurant.**

Indemnité forfaitaire de repas

Nature de l'indemnité forfaitaire	Montant
Repas sur le lieu de travail (panier repas)	7,50 €
Repas hors des locaux de l'entreprise	10,40 €
Repas pris au restaurant	21,40 €

Barème kilométrique

Le barème kilométrique applicable aux voitures (en €)			
Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5 001 km à 20 000 km	Distance (d) au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,529	(d x 0,316) + 1 065	d x 0,370
4 CV	d x 0,606	(d x 0,340) + 1 330	d x 0,407
5 CV	d x 0,636	(d x 0,357) + 1 395	d x 0,427
6 CV	d x 0,665	(d x 0,374) + 1 457	d x 0,447
7 CV et plus	d x 0,697	(d x 0,394) + 1 515	d x 0,470

LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES

02

La convention collective nationale (CCN) de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique de manière **obligatoire** au sein de vos exploitations.

Vous devez toujours consulter la CCN dans un premier temps puis, dans un second temps, vous devez vous référer aux textes applicables dans votre département.

IDCC : 7024

Pour la Côte-d'Or & Yonne

- **L'accord collectif territorial du 27 novembre 2023**
  - » Se substitue intégralement aux dispositions de la Convention collective du 21 novembre 1997
  - » S'applique **obligatoirement** depuis le **1er octobre 2024**
- **L'accord collectif du 2 octobre 2023 relatif au travail à la tâche**
  - » S'applique **obligatoirement** depuis le **1er juillet 2024**

Pour la Saône-et-Loire

- **L'accord collectif du 1er janvier 1977 (ex-IDCC 9712)**
  - » Avenant n° 145 du 21 mai 2021 qui révise l'ensemble des dispositifs de l'accord collectif

L'intégralité de ces textes est disponible sur :

le site de la CAVB, rubrique **Accompagnement juridique, Droit social, Réglementation.**

WWW.CAVB.FR

LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

03

La classification professionnelle

Chaque employeur doit procéder, **de manière individuelle,** à une étude de ses postes de travail.

Les emplois sont à classer sur l'un des **12 paliers** de la classification professionnelle nationale.

La classification professionnelle nationale est basée sur des **compétences et sur 5 critères classants.**

La valorisation des postes de travail pourra varier d'un domaine à un autre en fonction des degrés de technicité, autonomie, responsabilité, management et relationnel inhérents à chaque poste.

Technicité 1

Apprécier la nature des tâches, missions confiées, simplicité ou complexité de l'emploi, étendue des activités (nombreuses, évolutives), temps nécessaire d'appropriation

Responsabilité 2

Apprécier les responsabilités inhérentes à l'emploi en matière de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise

Autonomie 3

Apprécier la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et les conditions de surveillance et de contrôle

Management 4

Valoriser la nature du management (animation, encadrement) et la nature des personnes visées par l'animation ou l'encadrement (degré d'autonomie de ces personnes)

Relationnel 5

Apprécier la complexité des échanges induits par l'emploi (simple information, conviction, négociation, etc.) et la nature des interlocuteurs (prestataires, fournisseurs, clients)

Chaque critère comprend plusieurs degrés. **Vous aurez à choisir, pour chaque critère, le degré correspondant le mieux aux exigences requises par l'emploi.**

Chaque degré est associé à un nombre de points.

Critère : Technicité		
Degré	Définition du degré	Nombre de points correspondant
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100

Critère : Autonomie		
Degré	Définition du degré	Nombre de points correspondant
1	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2
2	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7
3	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales, contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28
4	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100

Critère : Responsabilité (les deux colonnes sont à évaluer)					
Respect des normes			Enjeux économiques		
Degré	Définition du degré	Nombre de points	Degré	Définition du degré	Nombre de points
1	Exigences normatives ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1
2	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	2	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise, notamment par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi, de son équipe	4
3	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25	3	Contribution essentielle au développement de l'entreprise, notamment par orientation de ses activités et identification d'innovations	25

Critère : Management		
Degré	Définition du degré	Nombre de points correspondant
1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation	2
2	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3
3	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanentes	10
4	Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23
5	Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48
6	Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100

Critère : Relationnel		
Degré	Définition du degré	Nombre de points correspondant
1	Echanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Echanges professionnels courants, nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils	4
3	Echanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Relationnel professionnel déterminant, pour l'entreprise, nécessitant la persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentations de l'entreprises auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50

Vous aurez à additionner le nombre de points atteints dans chaque critère classant.

Le nombre de points total, dit « coefficient d'emploi » correspondra à un palier, auquel est affecté un montant minimum de rémunération.

Coefficient d'emploi compris entre :	N° de palier	Catégorie socio-professionnelle
9 et 11	Palier 1	Ouvrier
12 et 16	Palier 2	
17 et 24	Palier 3	
25 et 35	Palier 4	
36 et 51	Palier 5	
52 et 73	Palier 6	
74 et 104	Palier 7	Technicien À condition que soient atteints minimum : Degré 4 pour le critère technicité + Degré 3 soit pour le critère responsabilité soit pour le critère autonomie
105 et 143	Palier 8	Agent de maîtrise À condition que soient atteints minimum : Degré 3 pour le critère autonomie + Degré 3 pour le critère management OU degré 4 pour le critère technicité
144 et 196	Palier 9	
197 et 270	Palier 10	Cadre À condition que soient atteints minimum : Degré 4 pour le critère autonomie + Degré 4 soit pour le critère management soit pour le critère technicité
271 et 399	Palier 11	
400	Palier 12	

Vous pouvez retrouver l'ensemble de ces informations dans la **CCN de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.**

Des dispositions particulières pour les techniciens et agents de maîtrise ! La CCN prévoit expressément que les techniciens, agents de maîtrise et cadres bénéficient, obligatoirement, du même régime de protection sociale complémentaire. Les taux de cotisations applicables aux techniciens et agents de maîtrise sont ceux appliqués aux cadres.

L'EMBAUCHE

04

Rédiger une offre d'emploi

Rédiger une offre d'emploi n'est pas un exercice anodin ! Celle-ci doit inclure certaines mentions obligatoires et en proscrire d'autres pour être légale. En outre, **il s'agit de donner envie** à vos futurs salariés de vous rejoindre.

Mentions obligatoires :

- Date de publication de l'offre d'emploi
- Identité de l'entreprise
- Intitulé du poste
- Description du poste
- Localisation du poste
- Expérience requise
- Diplôme/Qualification pour les professions réglementées
- Type de contrat (CDI, CDD, etc.)
- Offre rédigée en français (+ autre langue)
- Adresse de contact, de réception des CV ou formulaire pour postuler à l'offre

Mentions interdites :

- Aucune prestation payante pour postuler/participer aux frais de recrutement
- Ne doit pas comporter des allégations fausses pouvant induire en erreur le candidat
- Tout critère discriminant est proscrit : origine, sexe, mœurs, identité de genre, orientation sexuelle, âge, situation de famille, état de grossesse, appartenance ou non à une ethnie/nation/race, opinions politiques, activités syndicales, religion, apparence physique, état de santé, handicap,...

Conseils :

Parlez de vous ! Votre structure, votre philosophie, vos méthodes de travail, etc. L'ambiance de votre entreprise doit se refléter dans votre annonce pour attirer les bons candidats. Soyez authentique, vous aurez toutes les chances d'attirer un profil qui vous correspond.

Indiquer le salaire, ça paye ! Les candidats privilégient les offres d'emploi qui en font mention.

Enfin, relisez votre offre et évaluez-la de façon honnête : auriez-vous envie de postuler à cette offre ? Tant que la réponse est non, c'est que vous pouvez l'améliorer.

WWW.VITABOURGOGNE.COM

VITA BOURGOGNE
Vis les métiers de la vigne & du vin

L'espace VITA Bourgogne développé par la CAVB et l'UMVGB, peut vous permettre d'être mis en relation avec vos futurs salariés. **L'équipe VITA Bourgogne a élaboré pour vous des tutoriels téléchargeables afin de vous guider pas à pas dans l'utilisation de votre « Espace Recruteur » ainsi que dans la rédaction et la mise en ligne de vos offres d'emploi.**

Les offres mises en ligne sont ensuite multidiffusées sur plus de 15 sites (ex : France Travail, LinkedIn, Facebook) **gratuitement**.

L'embauche de salariés français

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

La DPAE doit être réalisée et envoyée à la MSA **dans les 8 jours précédant la date d'embauche** de votre salarié et, **au plus tard, dans les derniers instants précédant l'embauche**. Cette déclaration est obligatoire

Toute DPAE réalisée après la date d'embauche du salarié donnera lieu à des pénalités de retard.

Titre emploi simplifié agricole simplifié (Tesa-S)

C'est un outil en ligne qui ne peut être utilisé que pour les embauches répondant aux critères suivants :

- **CDD de 3 mois maximum et travailleurs occasionnels**
- Rémunération ne dépassant pas 3x le plafond de la sécurité sociale
- 10 formalités en une seule démarche (DPAE, contrat de travail, exonération TO-DE, immatriculation, etc.)
- **Depuis le 2 janvier 2024, la MSA vous propose une nouvelle version du service Tesa-S. Principales nouveautés : une interface modernisée et la génération de la Déclaration Sociale Nominative (DSN).**
- Il doit être fait au plus tôt **8 jours avant la date d'embauche** et au plus tard, dans les instants qui la précèdent.

Tesa+

Le Tesa+ s'adresse prioritairement aux petites entreprises agricoles non équipées d'un logiciel de paie ou qui n'ont pas recours à un tiers déclarant (comptable) pour effectuer leurs déclarations sociales

Il s'adresse à tous les salariés :

- **En CDI**
- **En CDD (quelle que soit la durée)**
- **Apprentissage/professionnalisation**

Le TESA+ prend en compte le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et intègre les informations nécessaires à la MSA pour produire une DSN.

Vos données sont transmises directement, par la MSA, aux organismes sociaux concernés (France Travail, caisses de retraite complémentaire, etc.).

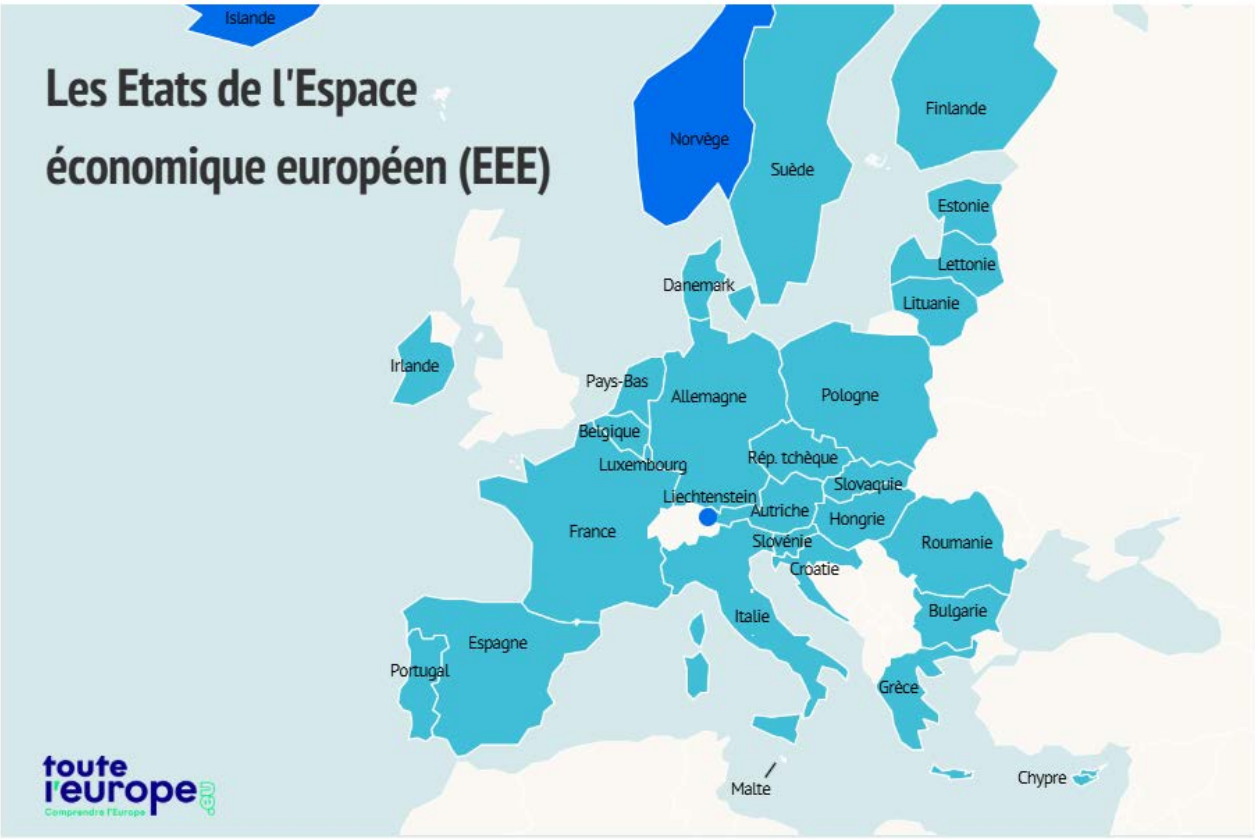
Voici quelques liens qui peuvent vous être utiles :

- Tesa-S - Guide pas à pas
- Tesa+ - Manuel d'utilisation
- **Pour toute question** > https://tesa.msa.fr/

L'embauche de salariés étrangers

Pour travailler en France, **un ressortissant de l'Espace économique européen (EEE) n'a pas besoin d'autorisation de travail et de titre de séjour.** Pour embaucher un ressortissant de l'un de ces pays, vous devez donc respecter les formalités d'embauche habituelles.

Toutefois, si le salarié n'a jamais été immatriculé en France, vous devez faire une demande d'immatriculation auprès de la MSA. Cette demande se fait en ligne, en complément de la DPAE.



Les 27 Etats membres de l'UE sont dans l'EEE, qui comprend également l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein

Les 30 États de l'Espace Économique Européen :

Allemagne – Autriche – Belgique – Bulgarie – Chypre
Croatie – Danemark – Espagne – Estonie – Finlande
France – Grèce – Hongrie – Irlande – Islande – Italie
Lettonie – Liechtenstein – Lituanie – Luxembourg
Malte – Norvège – Pays-Bas – Pologne – Portugal
République tchèque – Roumanie – Slovaquie
Slovénie – Suède

Cas particuliers :

Suisse, Monaco, Andorre et Saint-Marin

La France a conclu des accords avec ces pays. Ce sont les mêmes formalités d'embauche que pour les ressortissants des pays de l'EEE.

Pour les ressortissants d'un pays tiers (hors EEE)

L'employeur est soumis à une **obligation de vigilance** résultant de l'interdiction d'emploi d'un étranger sans autorisation de travail.

Si l'employeur a connaissance du statut de ressortissant étranger, il doit vérifier que ce dernier est autorisé à travailler.

L'absence d'autorisation de travail est une faute imputable à l'employeur uniquement (art. R. 5221-1 du code du travail).

Le futur salarié n'est pas présent sur le territoire français

Procédure d'introduction

↓

Dépôt du dossier d'instruction par l'employeur auprès du préfet sur le site :
Étrangers en France

↓

Autorisation de travail

↓

Obtention d'un **visa/titre de séjour par le salarié** auprès du consulat français

↓

Formalités d'embauche habituelles

Offre d'emploi

Il n'est plus nécessaire de publier une offre d'emploi durant 3 semaines car les viticulteurs ont été intégrés dans la liste des **métiers en tension.**

⚠️

DÉLAI DE 2 MOIS

Le silence de l'administration passé ce délai vaut rejet.

Anticipation

Si vous souhaitez embaucher un salarié extracommunautaire qui ne réside pas en France, la procédure d'introduction demande de **l'anticipation !**

Le futur salarié est déjà présent sur le territoire français

L'autorisation de travail est incluse dans le titre de séjour :

Le code du travail dispense expressément certains étrangers de l'obligation de détenir une autorisation de travail en France pour exercer une activité professionnelle.

Plus exactement, **l'autorisation de travail résulte directement du droit au séjour** accordé à l'étranger.

Titres de séjour valant autorisation de travail

Carte de résident

- Durée du séjour : 10 ans maximum
- Renouvelable de plein droit

Mention « Vie privée et familiale »

- Carte de séjour temporaire (1 an max.)
- Carte de séjour pluriannuelle (4 ans max.)
- Visa long séjour (3 mois > 1 an), **dans des cas précis**

Visa « vacances-travail »

- Durée > 3 mois (sauf ressortissants russes)

Statut particulier

- Carte de séjour pluriannuelle mention « **bénéficiaire de la protection subsidiaire** » / « **membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire** »
- Carte de séjour pluriannuelle mention « **bénéficiaire du statut d'apatride** » / « **membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride** »
- Autorisation/document provisoire de séjour mention « **autorise son titulaire à travailler** », **sous certaines conditions**

Talent

- Carte de séjour pluriannuelle / visa long séjour mention « **passeport talent** »
- Carte de séjour pluriannuelle / visa long séjour mention « **passeport talent (famille)** »

Détachement

- Carte de séjour pluriannuelle/visa long séjour mention « **salarié détaché ICT** » / « **salarié détaché mobile ICT** »
- Carte de séjour/visa long séjour mention « **salarié détaché ICT (famille)** » / « **salarié détaché mobile ICT (famille)** »

Etudiants

- Carte de séjour temporaire/visa long séjour mention « **stagiaire ICT (famille)** »
- Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle / visa long séjour mention "**étudiant**" / "**étudiant-programme de mobilité**" > **pour une activité professionnelle accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail (964 heures)**
- Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle / visa long séjour mention "**étudiant**" / "**étudiant-programme de mobilité**" > **dans le cadre du cursus, avec un contrat d'apprentissage validé**

Le futur salarié est déjà présent sur le territoire français

L'autorisation de travail n'est pas incluse dans le titre de séjour :

Les étrangers qui souhaitent exercer une activité professionnelle salariée en France doivent détenir **au préalable une autorisation de travail.**

Il s'agit d'un **document distinct** du titre de séjour que l'employeur doit obtenir **avant le début du contrat de travail.**

Exemples de titre nécessitant IMPÉRATIVEMENT une autorisation de travail :

- Titre de séjour mention « **salarié** » ou « **travailleur temporaire** »
- Titre de séjour mention « **saisonnier** »
- Attestation de demandeur d'asile
- Certificat de résidence « **algérien** » d'un an

Focus sur le titre de séjour mention « saisonnier »

- Maintien du domicile habituel à l'étranger > **réside en France uniquement de manière temporaire pendant la/les période(s) fixée(s) par le titre de séjour**
- Durée maximale : **6 mois/an**
- L'employeur doit obtenir une autorisation de travail avant l'entrée en France et le début du contrat

⚠️

DÉLAI DE 2 MOIS
Le silence de l'administration passé ce délai vaut rejet.

Dépôt du dossier d'instruction par l'employeur auprès du préfet sur le site : Étrangers en France

↓

Autorisation de travail

↓

Formalités d'embauche habituelles

Authentification du titre de séjour

L'employeur a **l'obligation de faire vérifier l'authenticité du titre de séjour** par l'autorité administrative compétente avant le début d'exécution du contrat de travail.

Exception : l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (France Travail).

Autorité administrative
Demande par email au préfet du département dans lequel l'entreprise a son siège

Délai
Demande déposée 2 jours ouvrables* avant le début d'exécution du contrat de travail

Délai d'instruction
2 jours ouvrables*

Décision
Notifiée à l'employeur, à défaut le silence vaut acceptation

**Jours ouvrables : tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.*

Où effectuer la demande ?

- **21** pref-employeurs-etrangers@cote-dor.gouv.fr
- **71** pref-employeurs-etrangers@saone-et-loire.gouv.fr
- **89** pref-employeurs-etrangers@yonne.gouv.fr

Taxe a payer auprès de la DGFiP

Lorsqu'un employeur embauche un travailleur étranger hors EEE (+ Suisse, Monaco, Andorre ou Saint-Marin), il est **redevable d'une taxe pour le compte de l'Etat.** Cette taxe n'est due que **lors de la première admission au séjour en France du travailleur et de la délivrance de la première autorisation de travail.**

Un employeur n'est donc pas redevable de cette taxe lorsque le travailleur étranger possède déjà un titre de séjour lui permettant de travailler en France.

Bon à savoir :
Pour un emploi à caractère saisonnier, le montant de la taxe est fixé à 50 euros par mois.

Complémentaire santé d'entreprise

L'employeur doit faire bénéficier **tous ses salariés**, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'une **complémentaire santé d'entreprise**.

Acte fondateur

La mise en place du régime de complémentaire santé s'accompagne obligatoirement d'un acte de mise en place dit acte fondateur.

- Décision unilatérale de l'employeur
- Accord collectif
- Référendum

Participation

Côte d'Or et Yonne :

- Non-cadres : 55% employeurs | 45% salariés
- Cadres : 50% employeurs | 50% salariés

Saône-et-Loire :

- Non-cadres : 50% employeurs | 50% salariés
- Cadres : 50% employeurs | 50% salariés

Tarif

C'est à l'employeur de négocier le contrat auprès de l'organisme assureur et d'en assurer le suivi.

Cas de dispense du salarié

- Il a déjà une mutuelle en tant qu'ayant droit (couverture collective) via l'un des dispositifs suivants :
  - » Autre régime frais de santé collectif obligatoire (régime familial obligatoire pour lequel l'adhésion des membres de la famille est obligatoire au même titre que celle du salarié)
  - » Contrat d'assurance du groupe dit Madelin
  - » Régime local d'Alsace-Moselle
  - » Régime complémentaire relevant de la CAMIEG
  - » Organismes de protection complémentaire des agents de l'Etat et des collectivités territoriales
- Il est couvert à titre individuel
- Il est déjà inscrit dans l'entreprise lors de la mise en place du dispositif
- Il bénéficie de la complémentaire santé solidaire (concerne certains jeunes)
- Pour les CDD ou contrat de mission de moins ou plus de 3 mois ou à temps partiel (au moins 15 heures par semaine) : en contrepartie de la dispense, vous pouvez faire bénéficier votre salarié du « versement santé » qui est une participation au financement de la complémentaire santé individuelle de votre salarié
- Pour les CDD de moins de 12 mois : le salarié peut être dispensé de l'adhésion même s'il n'a pas de couverture individuelle mais l'acte de mise en place doit le prévoir
- Pour les CDD de plus de 12 mois : le salarié doit justifier avoir une couverture complémentaire souscrite par ailleurs et offrant des garanties similaires (et l'acte de mise en place doit le prévoir)
- Pour les apprentis : la situation varie selon le montant de la cotisation de votre apprenti (moins ou plus de 10 %), dans tous les cas la possibilité de ne pas adhérer existe mais l'acte de mise en place doit le prévoir.

La visite d'information et de prévention

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (Vip).

Celle-ci doit être organisée **dans un délai de 3 mois à partir de la prise de fonction effective du salarié** et dans un délai de 2 mois pour les apprentis.

Pour un **travailleur de nuit** ou un **salarié de moins de 18 ans**, la visite est réalisée avant son affectation.

Le salarié passe une visite **dans un délai maximum de 5 ans** à partir de la 1re visite (fixé par le médecin du travail) ou 3 ans pour un travailleur handicapé, titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit.

Salarié saisonnier

Lorsqu'un salarié est recruté pour **moins de 45 jours de travail effectif,** il ne bénéficie pas d'un examen médical d'embauche, **sauf s'il est affecté à un emploi présentant des risques particuliers** (ex : *agents cancérogènes*).

Salarié mineur

Pour un salarié de moins de 18 ans, la Vip doit être réalisée avant son affectation, **même s'il est recruté pour moins de 45 jours de travail effectif.**

Exemple : en période de vendanges

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

05

Congés pour évènements familiaux : Côte-d'Or & Yonne

Mariage du salarié	**4 jours**
PACS du salarié	
Mariage d'un enfant	**1 jour**
Naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant adopté	**3 jours**
Décès d'un enfant	**12 jours/14 jours si l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié**
Décès du conjoint, concubin	**4 jours**
Décès du partenaire lié par un PACS	
Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du salarié	
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	
Décès du grand-père ou grand-mère du salarié	**1 jour**
Décès d'un petit-enfant	
Survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	**5 jours**

Congés pour évènements familiaux : Saône-et-Loire

Mariage ou PACS	**4 jours, portés à 5 jours après un an de présence sur l'exploitation**
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté	**3 jours**
Mariage d'un enfant	**1 jour, porté à 2 jours après un an de présence sur l'exploitation**
Décès du père, de la mère	**3 jours**
Décès d'un enfant	**5 jours**
Décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un PACS	**4 jours**
Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père, grand-mère	**3 jours**
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	**2 jours**

06

COORDONNÉES ET LIENS UTILES

CAVB

Julie PACAUD (Juriste en Droit Social) :
j.pacaud@cavb.fr

WWW.CAVB.FR

WWW.VITABOURGOGNE.COM

WWW.GUIDE-VITICULTEUR.FR

Autorisation de travail

Demander une **autorisation de travail pour un étranger** : https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/

MSA

Embauche de vos salariés
MSA - Recherche - MSA Bourgogne

Service « Entreprises »
dsn.blf@bourgogne.msa.fr I 03.85.39.51.75

Prise de rendez-vous à la medecine du travail
bourgogneblfsst.blf@bourgogne.msa.fr I 03.80.63.22.02

Proximité Conseil en protection sociale :

» **Côte d'Or**

- **Christelle Hugon** : hugon.christelle@bourgogne.msa.fr I 07.87.73.99.60
- **Jean-Luc Thevenot** : thevenot.jean-luc@bourgogne.msa.fr I 06.21.11.69.34

» **Saône-et-Loire**

- **Nathalie Peyronnet** : peyronnet.nathalie@bourgogne.msa.fr I 06.70.74.86.04

» **Yonne**

- **Claudine Rafetin** : rafetin.claudine@bourgogne.msa.fr I 06.16.46.37.49
- **Patricia Dejust-Yvon** : yvon.patricia@bourgogne.msa.fr I 06.10.13.08.44

GROUPE AGRICA (retraite)

- **Contact pour l'Yonne et la Côte d'Or :**
  Tony RISSO : risso.tony@groupagrica.com | 06.60.65.00.50
- **Contact pour la Saône-et-loire :**
  Julien RATTON : ratton.julien@groupagrica.com | 07.64.20.95.37

Notes

Confédération des Appellations et des Vignerons de Bourgogne

132 route de Dijon, 21200 BEAUNE

03.80.25.00.25

www.cavb.fr
cavb@cavb.fr

www.guide-viticulteur.com

www.vitabourgogne.com

Crédits photos :
BIVB - www.armellephotographe.com
BIVB - Aurélien Ibanez
A. Spratt / D. Gupta / V. Gaura / P. Hendry

Toute reproduction ou transfert, même partiel de ce document est soumis à notre autorisation.