
NOTE D'INFORMATIONS VENDANGES 2016

(Feuille à insérer dans la partie « Note d'informations » de votre classeur de la Convention Collective)

SOMMAIRE

REMUNERATION DES VENDANGEURS	3
SALAIRES DES COUPEURS, TRIEURS ET PORTEURS	3
AVANTAGES EN NATURE	3
RAPPEL : INDEMNITE DE PANIER	3
HEURES SUPPLEMENTAIRES	3
TRAVAIL DU DIMANCHE	3
INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES	4
INDEMNITE DE PRECARITE	4
LE VERSEMENT DU SALAIRE	4
ETABLISSEMENT D'UN BULLETIN PAR MOIS	4
DUREE DU TRAVAIL PENDANT LES VENDANGES 2016 (SALARIES MAJEURS)	4
DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE	5
DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE	5
REPOS	5
RAPPEL SUR LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES LORS DE L'EMBAUCHE DES VENDANGEURS*	7
DECLARATION DES VENDANGEURS	7
CONTRAT VENDANGES	8
REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL	8
EXAMEN MEDICAL	9

RAPPEL : COTISATION AREFA	11
LE TESA WEB	12
ETAPE 1 - ETABLIR LA DPAE	12
ETAPE 2 - ETABLIR LE BULLETIN DE PAIE	12
RETENUE A LA SOURCE POUR LES SALARIES DOMICILIES FISCALEMENT HORS DE FRANCE	13
L'HEBERGEMENT DES SAISONNIERS*	14
HEBERGEMENT EN RESIDENCE FIXE	14
HEBERGEMENT COLLECTIF POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS	15
HEBERGEMENT EN RESIDENCE MOBILE	16
LA GESTION DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE POUR LES SAISONNIERS	17
ETAPE 1 – CONTRACTUALISE AVEC UN PRESTATAIRE D'ASSURANCE	17
ETAPE 2 – AGIR EN FONCTION DE LA SITUATION DE VOS SAISONNIERS	17
ETAPE 3 - GERER LE VERSEMENT SANTE	18
BOURSE DE L'EMPLOI	19

Rémunération des vendangeurs

SALAIRES DES COUPEURS, TRIEURS ET PORTEURS

Les coupeurs et les trieurs (Niveau 1 Echelon 1) auront un taux horaire minimum de **9,67 € brut**.

Les porteurs (Niveau 1 Echelon 2) auront un taux horaire minimum de **9,86 € brut**.

AVANTAGES EN NATURE

Si le vendangeur est nourri et logé, l'avantage en nature est évalué à :

- 2,82 € pour le petit déjeuner.
- 5,63 € pour le déjeuner.
- 5,63 € pour le dîner.
- 0,94 € / jour, pour le logement en dortoir.

L'avantage en nature que l'employeur peut déduire, pour un vendangeur nourri et logé, est de 15.02 € par jour.

RAPPEL : INDEMNITE DE PANIER

Une indemnité de panier de 5,63 € par jour doit être versée aux vendangeurs :

- Si l'employeur demande au salarié d'apporter son repas qu'il prend sur son lieu de travail ;
- Lorsque l'employeur déplace une équipe dans un vignoble éloigné, qu'il ne ramène pas les vendangeurs à midi et qu'il ne procure pas le repas.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine¹ donnent lieu à majoration de salaire :

- 25 % de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure ;
- 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

TRAVAIL DU DIMANCHE

Notre convention collective prévoit que toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés totalisant plus d'un mois d'ancienneté, sont payées au tarif normal majoré de 50 %. Pour le calcul de l'ancienneté des vendangeurs qui ouvre droit à la majoration du travail du dimanche, les contrats vendanges des années précédentes ne se cumulent pas.

¹ La semaine commence le lundi à 0 h 00 et se termine le dimanche à minuit.

INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Les vendangeurs embauchés en contrat à durée déterminée ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés, quelle que soit la durée de leur contrat, dès lors que les congés payés n'ont pas pu être pris dans l'entreprise. Cette indemnité est d'un montant égal à 10 % de la rémunération brute perçue par le salarié.

INDEMNITE DE PRECARITE

L'indemnité de fin de contrat de 10% aussi appelée « indemnité de précarité » n'est pas due aux salariés embauchés en contrats vendanges.

LE VERSEMENT DU SALAIRE

Le mineur émancipé peut percevoir le salaire qu'il a gagné. Le mineur non émancipé ne peut, en principe, recevoir directement son salaire sans autorisation de son représentant légal. En pratique, on admet que l'autorisation a été tacitement donnée (*sauf opposition formelle*).

Le salaire peut être payé en espèces uniquement si le montant du salaire est inférieur à 1 500 € / mois (*et vous ne pouvez pas vous opposer à la demande du salarié*), par chèque ou virement à un compte bancaire ou postal. Pour les salariés non mensualisés, le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

Lors du paiement du salaire l'employeur doit remettre un bulletin de paie au salarié.

ETABLISSEMENT D'UN BULLETIN PAR MOIS

Lors de la réunion pré-vendanges avec la MSA, Pôle Emploi et l'Inspection du travail, il a été rappelé qu'il est impératif de **faire un bulletin de paie par mois** pour les vendanges à cheval sur 2 mois.

Si l'année dernière, il avait été laissé la possibilité de faire autrement, ce n'est plus le cas cette année.



Durée du travail pendant les vendanges 2016 (salariés majeurs)

ATTENTION : les employeurs qui décident d'utiliser ces dérogations doivent consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel et transmettre leur avis à l'inspection du travail. **Dans le cas où cette consultation ne serait pas pratiquée, le dépassement serait considéré comme illicite.**

La DIRECCTE a autorisé une dérogation à la durée hebdomadaire maximale de travail pendant la période des vendanges, dans les conditions suivantes :

FDSEA 21

Service Juridique Emploi
1 rue des Coulots- 21110 BRETENIERE
Tél. : 03.80.68.67.67 – Fax : 03.80.31.63.72
E-mail : accueil@fdsea21.fr
Site Internet : www.fdsea21.fr

Service Juridique Emploi

Emmanuelle BAUMONT – Juriste en droit social
Aurélia FORTEMAISON – Gestionnaire de paie
Tél. : 03.80.68.67.68 – Fax : 03.80.31.63.72
E-mail : sje@fdsea21.fr

DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

La durée maximale hebdomadaire de 48 heures pourra être dépassée dans la limite de **60 heures** durant la période des vendanges 2016.

Cette dérogation est accordée pour une durée de **cinq semaines maximum pendant les travaux de vendanges et de vinification 2016**.

Cette dérogation concerne uniquement les salariés âgés de 18 ans et plus affectés aux travaux liés aux vendanges.

Si vous utilisez l'autorisation administrative (pour déroger à la durée maximale de travail) vous devrez accorder, en contrepartie, un **repos payé égal à 25 % du temps de travail accompli au-delà de 48 heures** avant le 31 janvier 2017.

Vous devrez également indiquer les droits à repos sur un document remis à chaque salarié en même temps que le bulletin de paie. Pour le personnel temporaire, une indemnité correspondante aux droits acquis pourra être versée.

DUREE MOYENNE HEBDOMADAIRE

Les entreprises viticoles de Côte d'Or sont autorisées à porter la durée moyenne hebdomadaire du travail à **46 heures** pour une période de **12 semaines consécutives** pour les travaux des vendanges et de vinification 2016.

DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE

Il est possible de dépasser la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures dans la limite de **12 heures**. Vous devez informer l'inspection du travail du dépassement et des circonstances qui le motivent.

REPOS

Une pause de 20 minutes devra être octroyée à chaque salarié après un temps de travail quotidien de 6 heures maximum.

Les salariés doivent, en principe, bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Toutefois, ce repos quotidien peut être réduit à 9 heures. Les heures de repos quotidien non prises seront reportées sur le repos quotidien suivant, dans la limite du mois suivant.

En principe, les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures (+ 11 h de repos quotidien).

Il existe une dérogation de droit pour déroger au repos hebdomadaire du dimanche en attribuant un autre jour de la semaine. Bien évidemment, les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire ne sont pas concernés par cette dérogation.

Cette année, les agents de l'inspection du travail de Côte d'Or seront particulièrement attentifs au respect des règles relatives aux déclarations obligatoires ci-dessous :

AXES DE CONTROLE PRIORITAIRES 2016

- **Vérification de l'enregistrement de la durée du travail ;**

Pour rappel, l'employeur doit enregistrer ou consigner les heures de travail effectuées par ses salariés.

Il existe plusieurs modalités de suivi de la durée du travail possibles.

L'employeur peut choisir entre :

- Un enregistrement quotidien des heures de travail effectuées sur un document prévu à cet effet ;
- Un affichage des heures de travail à effectuer ;
- La remise au salarié d'un document indiquant son horaire de travail.

- **Vérification de l'affichage de la dérogation** et de la consultation des Délégués du personnel pour les employeurs qui souhaitent utiliser la possibilité de déroger à la durée hebdomadaire maximum de travail.

Attention, nous vous rappelons que les comités d'entreprise ou délégués du personnel présents dans les entreprises souhaitant utiliser la dérogation devront être consultés préalablement. L'employeur devra transmettre l'avis à l'inspection du travail.

Par ailleurs, **les salariés doivent être informés par voie d'affichage de la décision de la DIRECCTE.**

Vous pouvez télécharger cette décision sur notre site : www.fdsea21.fr dans la partie Main d'œuvre/ actualités juridiques emploi.

- **Vérification de la conformité de l'hébergement mis à disposition des saisonniers**
- **Vérification des conditions d'exécution du contrat de travail**

Pour faciliter les contrôles et que ceux-ci se déroulent le plus rapidement possible, il faut prévoir :

- Une copie de la pièce d'identité de chaque salarié présent
- Une copie de la DPAE ou une copie d'écran de l'ensemble des DPAE effectuées
- Une copie des pièces autorisant les étrangers à travailler

L'ordonnance du 7 avril 2016 (qui fait suite à la loi Macron du 6 août 2015 - loi n° 2015-990) vient étendre et renforcer les pouvoirs et prérogatives de l'inspection du travail et des DIRECCTE.

Désormais, le délit d'obstacle aux contrôles de l'inspection du travail est sanctionné d'une amende pouvant aller jusqu'à 37 500€ (contre 3 750€ avant) et un an d'emprisonnement.

Comme indiqué dans la Note d'Informations N°133, l'Inspection du travail peut prononcer des sanctions administratives.



Rappel sur les démarches administratives lors de l'embauche des vendangeurs*

DECLARATION DES VENDANGEURS

En tant qu'employeur, vous devez déclarer à la MSA vos vendangeurs, **préalablement à leur embauche**. Cette déclaration est obligatoire. Vous pouvez utiliser la formule « DPAE » ou « TESA ».

Moyen de réalisation et de transmission de la DPAE	Dernier délai de transmission
Envoi du formulaire papier par courrier en lettre recommandée avec accusé de réception	Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche
En retournant le volet 0 papier du TESA	Dans les instants qui précèdent l'embauche
Envoi du formulaire papier par télécopie (n° fax MSA Bourgogne 03.80.63.23.23)	
Via le site Internet de la MSA depuis « Mon espace privé MSA »	
Via le site Internet www.net-entreprises.fr	



Attention, l'indisponibilité de votre mode de transmission habituel au moment de l'embauche ne vous exonère pas de votre obligation et du respect des délais.

Par ailleurs, si vous transmettez en retard votre DPAE (ou TESA) et/ou si vous ne cochez pas la case de « Demande des exonérations de cotisations patronales », vous ne pourrez pas bénéficier de l'exonération de charges patronales "Travailleur Occasionnel".

→ Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit procéder à la déclaration préalable à l'embauche nécessairement par voie électronique lorsque l'entreprise a effectué au moins 50 déclarations.

L'employeur qui persiste à déclarer une embauche par formulaire DPAE Cerfa alors qu'il est soumis à la télédéclaration s'expose à une pénalité financière de **16.09 € par DPAE non dématérialisée**.

CONTRAT VENDANGES

Le contrat vendanges est ouvert à toute personne susceptible d'être embauchée par un contrat de travail.

Ce contrat est ouvert aux **salariés en congés payés**, par dérogation à l'interdiction générale de travailler pendant ses congés payés. De plus, par dérogation à l'interdiction faite à un **fonctionnaire ou agent assimilé** de cumuler son emploi avec un poste relevant du privé, les agents publics peuvent également bénéficier de ce contrat.

Ce contrat permet aux employeurs de main d'œuvre d'embaucher des salariés **pour la réalisation des travaux préparatifs de vendanges, leur réalisation, les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.**

Ce contrat peut être conclu **pour une durée maximale d'emploi ne pouvant excéder un mois.**

Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs mais la durée cumulée des contrats ne doit pas être supérieure à deux mois sur une période de douze mois.

A la fin du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée au salarié.

S'agissant d'un contrat de travail saisonnier, l'indemnité de fin de contrat (égale à 10% de la rémunération brute) n'est pas due par l'employeur.

Toutes les formalités obligatoires relatives au CDD sont applicables au contrat vendanges. Ces formalités peuvent être accomplies à l'aide du TESA. Dans ce cas, il convient de cocher la case « contrat vendange » dans le formulaire et de remplir correctement l'ensemble des rubriques.

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat de travail **écrit** (TESA papier ou informatique ou contrat de travail) et comporter impérativement l'ensemble des mentions obligatoires.

Le CDD vendanges doit obligatoirement être **transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.**

Si le TESA n'est pas correctement rempli le contrat de travail peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

En principe, vous devez mentionner vos vendangeurs sur votre registre du personnel mais si vous utilisez le TESA, l'inscription sur le registre unique fait partie des « 11 formalités » incluses dans le TESA.

EXAMEN MEDICAL

Pour les saisonniers agricoles dont la durée d'emploi est au plus égale à 45 jours, il n'y a pas de visite d'embauche obligatoire. Mais ces saisonniers peuvent, à leur initiative, bénéficier d'un examen médical en dehors des périodes effectives de travail.

** Articles L718-4 et suivants du Code Rural et de la pêche maritime*

Jeunes travailleurs

Les jeunes de plus de 14 ans et de moins de 16 ans sont autorisés à travailler, pour des travaux légers, pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours* et sous réserve qu'ils disposent d'un repos continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale desdites vacances.

** Article D4153-2 du Code de travail*

Sous réserve de respecter les règles suivantes :

Règles spécifiques	Plus de 14 ans à moins de 16 ans	Plus de 16 ans à moins de 18 ans
Formalités préalables à une embauche	Demande à l'inspecteur du travail 15 jours avant la date d'embauche* : - Nom, prénom et âge - Durée du contrat - Nature et conditions de travail L'inspecteur dispose d'un délai de 8 jours francs pour notifier son désaccord (à compter la date de la demande) <i>* Article D 4153-5 du Code du travail</i>	
	Autorisation expresse du représentant légal du jeune non émancipé	
	Visite médicale en principe avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.	

Durée du travail	Maxi 7 heures/jour dans la limite de 35 heures hebdomadaires	Maxi 8 heures/jour dans la limite de 35 heures hebdo. Possibilité d'ajouter 5 heures de travail par semaine après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise** ** Article L 3162-1 du Code du travail
Repos quotidien	Ne peut être inférieur à 14 heures consécutives	Ne peut être inférieur à 12 heures consécutives
Repos hebdomadaire	2 jours de repos consécutifs chaque semaine dont le repos dominical sauf dérogation.	
Temps de pause	Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4h 30 . Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30.	
Travail de nuit	Interdit entre 20 heures et 6 heures du matin	Interdit entre 22 heures et 6 heures du matin
Jours fériés	Strictement interdit de travailler les jours fériés reconnus par la loi	
Rémunération	La rémunération offerte aux jeunes doit être au moins égale au salaire conventionnel minoré de* : - 20 % pour les moins de 17 ans, - 10 % entre 17 et 18 ans. Ces déductions ne sont pas applicables aux jeunes justifiant d'au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.	

	<p>De plus, les salaires des jeunes ouvriers doivent être équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a, avec ces derniers, égalité de travail et de rendement.</p> <p><i>*Article 24 de la convention collective du 21 novembre 1997</i></p>	
<p>Vendanges</p>	<p>Uniquement lorsqu'elles tombent pendant les vacances scolaires.</p> <p>Uniquement pour les travaux de coupeurs, et à leur rythme.</p>	<p>Peuvent faire les vendanges s'ils ne sont plus scolarisés, à toutes dates.</p> <p>Les jeunes de plus de 16 ans encore scolarisés sont soumis à une obligation générale d'assiduité et au respect des règles de fonctionnement et de vie collective des établissements.</p> <p>Le temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement est considéré comme un temps de travail effectif. Attention à leur emploi en semaine et WE.</p>

En fonction de la date du début des vendanges les jeunes pourront ou pas travailler durant les Vendanges 2016.

RAPPEL : COTISATION AREFA

Les employeurs devront prélever sur les bulletins de paie, dès le 1er janvier 2016, une nouvelle cotisation dite AREFA pour tous les salariés (non cadres, cadres, saisonniers, tâcherons ...).

Le taux global de la cotisation est de 0,040 % du salaire brut, réparti à parts égales entre l'employeur (0,020 %) et le salarié (0,020 %).

Par ailleurs, nous vous précisons que la cotisation AREFA est exclue des exonérations TO/DE.

Le TESA WEB

Avant de pouvoir effectuer vos déclarations (exemple : Déclaration Préalable A l'Embauche) et établir vos bulletins de paie vendangeurs, vous devez créer votre espace sur le site de la MSA.

Connectez vous au site de la MSA et inscrivez-vous sur : www.msa-bourgogne.fr

Pour vous aider dans la réalisation de la DPAE et l'établissement du bulletin de paie, vous trouverez en annexe des captures d'écran du site de la MSA.

Hypothèse d'un salarié embauché pour 6 jours de travail du 19/09/2016 au 25/09/2016 en qualité de coupeur, au SMIC (9.67€).

Il a réalisé 42 heures de travail (35 heures normales et 7 heures supplémentaires) sur 6 jours, il était logé et devait prévoir son repas du midi (prime de panier).

<u>ETAPE 1 - ETABLIR LA DPAE</u>	<u>ETAPE 2 - ETABLIR LE BULLETIN DE PAIE</u>
<p><u>ANNEXE DPAE 1</u> - Renseignements sur la structure et nature de l'activité (viticulture / TESA vendange)</p> <p><u>ANNEXE DPAE 2</u> - Date d'embauche (la DPAE est à effectuer avant la date d'embauche)</p> <p>Emploi occupé / Caisse de retraite et rémunération</p> <p>Si le salarié est exposé à de la pénibilité - sélectionner oui à risque professionnel</p> <p><u>ANNEXE DPAE 3</u> - Motif de recours - Contrat vendanges</p> <p>Avec ou sans terme de contrat</p> <p>Renseigner la date minimale de CDD et la période d'essai</p> <p><u>ANNEXE DPAE 4</u> - Exonérations - Cocher OUI à travailleur occasionnel</p> <p><u>ANNEXE DPAE 5</u> - Renseignements sur le salarié</p> <p><u>ANNEXE DPAE 6</u> - Idem</p> <p>Partie qui permet de renseigner si le salarié est un travailleur étranger</p>	<p><u>ANNEXE 1</u> - Eléments de rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> - Période de paie Nombre de jours travaillés - Si fin ou rupture de CDD bien le sélectionner dans la rubrique "contrat" - Si pénibilité, elle est à déclarer ici - Déclarer les heures normales, effectuées dans la limite de 35 heures hebdomadaires - Déclarer les heures supplémentaires réalisées au-delà de 35 heures par semaine <p><u>ANNEXE 2</u> - Eléments de rémunération suite</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les heures majorées correspondent aux heures du dimanche et jours fériés - les autres éléments de rémunération correspondent aux avantages en nature, prime de panier et autres annexes de rémunération - Il est important de déclarer le SMIC RDF qui correspond aux heures normales multipliées par le SMIC horaire. Ce montant permet de calculer et d'appliquer les exonérations.

<p>ANNEXE DPAE 7 - Idem / adresse du salarié</p>	<p>ANNEXE 3 - Taux en vigueur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les contrats saisonniers, il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat à verser - Le taux pour les indemnités de congés payés est de 10% - Le taux global correspondant au paiement des cotisations salariales² est de 20.026 % (ou 19,735 % si le salarié n'est pas domicilié fiscalement en France). - Le taux global est de 2.866 % (les salariés non domiciliés fiscalement en France ne sont pas redevables de ces contributions). <p>ANNEXE 4 - Récapitulatif avant envoi</p>
<p>Vous trouverez un modèle de DPAE dématérialisée.</p>	<p>Voir modèle de bulletin de paie</p>

Retenue à la source pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France

En principe, les salaires de source française versés à des personnes qui ne sont pas domiciliées fiscalement en France sont soumis à une retenue à la source.

Néanmoins, il existe des conventions fiscales internationales contenant des dispositions de nature à exonérer les salaires de retenue à la source. En tant qu'employeur, vous devez donc vérifier auprès des impôts ou sur le site impots.gouv.fr (« impots.gouv.fr>Documentation>International »), s'il y a lieu d'appliquer une retenue à la source ou pas.

S'il n'existe pas de convention internationale exonérant de retenue à la source le revenu de votre salarié domicilié fiscalement à l'étranger, il vous appartient en tant qu'employeur de calculer et verser le montant de la retenue à la source auprès de votre centre des impôts (*en principe au plus tard le 15 du mois suivant celui du paiement*)³.

² Le taux de la ligne E correspond à la part salariale des cotisations maladie, vieillesse, chômage, AGFF, retraite complémentaire, prévoyance, AFNCA/ANEFA et CSG déductible.

³ Dans le souci d'alléger au maximum les obligations des employeurs du secteur agricole, il est prévu que les exploitants, qui emploient des travailleurs saisonniers domiciliés à l'étranger, peuvent ne verser la retenue à la source que tous les trimestres. Plus précisément, les intéressés sont autorisés à verser les retenues afférentes aux paiements effectués au cours du trimestre au plus tard le 10 du second mois du trimestre suivant.

L'hébergement des saisonniers

L'hébergement des salariés et des saisonniers est prévu par le Code Rural et de la pêche maritime. Deux types d'hébergements sont prévus : l'hébergement en résidence fixe et l'hébergement en résidence mobile.

HEBERGEMENT EN RESIDENCE FIXE

Règles générales

Les salariés ne peuvent pas être hébergés en sous-sol ou sous des tentes. Le logement doit être accessible sans danger et librement et doit pouvoir être clos*.

Ils doivent être :

- isolés des lieux où sont entreposées des substances et préparations dangereuses.
- éloignés des dépôts de matières malodorantes et protégés des destructions éventuelles de parasites et rongeurs.
- construits en matériaux qui ne sont pas de nature à porter atteinte à la santé des occupants et libres d'évacuation sans risque en cas d'incendie.
- sécurisés concernant les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires pour ne pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des occupants
- sécurisés concernant les installations électriques
- construits dans des matériaux permettant d'éviter les condensations et températures excessives et aérés de façon permanente.

La hauteur sous plafond minimum est de 2 mètres.

La surface des fenêtres pour les pièces destinées au séjour et au sommeil est au moins égale à un dixième de la surface au sol. Dans les pièces destinées au sommeil, les fenêtres doivent être munies d'un dispositif d'occultation.

Les couloirs et escaliers doivent être suffisamment éclairés.

Il faut une distribution permanente d'eau potable avec une pression et un débit suffisants. Les robinets des éviers, lavabos et douches doivent fournir de l'eau à température réglable.

Les toilettes ne doivent pas communiquer directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas. Ils doivent être équipés de portes pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur ainsi que d'une chasse d'eau.

Les sols, murs et plafonds doivent être protégés contre les eaux de ruissellement, les infiltrations et les remontées d'eau.

Les fenêtres doivent être étanches à l'eau et maintenues en bon état.

Le logement doit être en bon état d'entretien.

HEBERGEMENT COLLECTIF POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

<p><u>Pièce destinée au sommeil</u></p>	<p>Maximum 6 travailleurs</p> <p>Superficie minimale 9m² pour un travailleur et 7m² par occupant supplémentaire (soit 44m² minimum pour 6 travailleurs).</p> <p>Les lits ne peuvent pas être superposés</p> <p>Les chambres hommes et les chambres femmes sont séparées.</p>
<p><u>Pièce destinée aux repas</u></p>	<p>Doit comporter une pièce à usage de cuisine et une pièce à usage de réfectoire.</p> <p>Superficie minimale 7m² pour une personne et 2m² par personne supplémentaire (soit 17m² minimum pour 6 personnes).</p> <p>Exceptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si impossibilité de séparer les deux pièces, elles peuvent être regroupées en une seule pièce dont la superficie minimale est de 10m² pour un travailleur et 2m² par travailleur supplémentaire. - La pièce à usage de cuisine n'est pas obligatoire lorsque l'employeur prend en charge la préparation des repas
<p><u>Installations sanitaires</u></p>	<p>Un lavabo pour 3 personnes</p> <p>Une cabine de douche pour 6 personnes</p> <p>Une toilette pour 6 personnes</p> <p>Les salles d'eau et toilettes hommes et femmes doivent être séparés.</p>
<p><u>Entretien</u></p>	<p>Le chef d'établissement assure ou fait assurer à ses frais :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier - Le nettoyage quotidien des locaux (pièces destinées au sommeil, cuisine et réfectoire et salle d'eau et toilettes) - Le blanchissage des draps une fois tous les 15 jours et le nettoyage complet de la literie à chaque nouvel occupant - L'enlèvement, deux fois par semaine, des ordures ménagères.
<p><u>Nombre de saisonniers au plus égal à trois</u></p>	<p>Une pièce unique peut servir à la fois au sommeil et aux repas.</p> <p>Superficie 12m² par travailleur plus 7m² par travailleur supplémentaire (soit 26 m² minimum pour trois personnes).</p>

Il faut établir une déclaration annuelle à la préfecture pour l'hébergement collectif des saisonniers**.

Les imprimés sont à retourner auprès de l'Unité territoriale départementale de la DIRECCTE : www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/39047/.../03_cerfa61-2091.pdf

HEBERGEMENT EN RESIDENCE MOBILE

Les tentes et caravanes pliantes sont interdites.

<p><u>Pièce destinée au sommeil</u></p>	<p>Maximum 6 travailleurs</p> <p>Superficie minimale 6m² par occupant (soit 36m² minimum pour 6 personnes).</p> <p>Les lits ne peuvent pas être superposés</p> <p>L'hébergement des hommes est séparé de celui des femmes.</p>
<p><u>Pièce destinée aux repas</u></p>	<p>Si le nombre de saisonniers est supérieur à 3, il faut une pièce à usage de cuisine et une à usage de réfectoire.</p> <p>Superficie minimale de 7m² par travailleur saisonnier + 2m² par personne supplémentaire (soit 19m² pour 6 personnes).</p> <p><i>Les mêmes exceptions relatives aux hébergements collectifs sont applicables.</i></p>
<p><u>Installations sanitaires</u></p>	<p>Lorsque l'hébergement ne comporte pas d'installations sanitaires intérieures, il faut aménager :</p> <p>Un lavabo pour 3 personnes</p> <p>Une cabine de douche pour 6 personnes</p> <p>Une toilette pour 6 personnes</p> <p>Les salles d'eau et toilettes hommes et femmes doivent être séparés.</p>
<p><u>Entretien</u></p>	<p>Les conditions d'entretien sont identiques à celles pour l'hébergement fixe</p>

* **Articles R716-1 et suivants du Code rural et de la pêche maritime**

** **Article I de la loi 73-548 du 27 juin 1973**

La gestion de la complémentaire santé pour les saisonniers

ETAPE 1 – CONTRACTUALISER AVEC UN PRESTATAIRE D'ASSURANCE

Il faut d'abord adhérer à un prestataire d'assurance proposant une complémentaire santé conforme aux obligations légales et conventionnelles de la profession agricole. Même si vous n'avez pas de salarié permanent, nous vous recommandons vivement d'adhérer afin d'anticiper l'hypothèse d'un saisonnier ne disposant pas d'une couverture frais de santé. La signature d'un contrat de frais de santé d'entreprise, au nom de votre structure, est, en principe, gratuite, seule l'affiliation d'un salarié déclenche le paiement mensuel de la cotisation afférente.

AGRICA est le prestataire santé référencé nationalement, au niveau de la branche agricole. Cependant, **vous êtes libres de prendre le prestataire de votre choix** tant que le contrat responsable et solidaire respecte les exigences légales mais aussi celles négociées par les partenaires sociaux de la branche agricole.

ETAPE 2 – AGIR EN FONCTION DE LA SITUATION DE VOS SAISONNIERS

Rappel des différents cas de dispense possibles :

1. Les salariés bénéficiant de l'ACS (aide à la complémentaire santé) et de la CMU-C : cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide
2. Les salariés couverts par une assurance individuelle lors de l'embauche et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel.
3. Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture suivante :
 - Complémentaire santé collective et obligatoire
 - Régime local d'Alsace-Moselle
 - Régime complémentaire relevant de la CAMIEG / Régime de l'ENIM / Régime de la SNCF
 - Mutuelle des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales
 - Contrats d'assurance de groupe, dit Madelin
4. Les salariés en CDD ou d'un contrat de mission **de moins de 3 mois** qui sont couverts par un contrat responsable et solidaire pendant la durée de leur contrat
5. Pour **tous les CDD** ou contrats de mission **quelle que soit leur durée**, qui bénéficie d'une couverture frais de santé pendant la durée de leur contrat
6. Pour **les salariés à temps partiel** et apprentis dont le montant de la cotisation à leur charge représenterait **au moins 10% de leur rémunération brute**

Mon saisonnier n'est pas couvert par une complémentaire santé :

Vous avez l'**obligation de l'affilier à votre complémentaire santé d'entreprise pendant le temps de son contrat.**

* Si vous êtes chez AGRICA (par le biais de GROUPAMA ou CREDIT AGRICOLE), cette adhésion se fait sur internet :

<https://www.masanteprev-agricole.org/salari%C3%A9s-en-cdd>

Il faudra insérer cette cotisation sur le bulletin de paie du salarié. La part patronale est réintégrée à la base CSG-CRDS et dans le net imposable du salarié.

* Si vous êtes chez un autre assureur, nous vous conseillons de voir avec lui les modalités d'affiliation des CDD.

Mon saisonnier est couvert par une complémentaire santé pendant la durée de son contrat :

Quel que soit le type de couverture, il faut lui faire remplir **une demande de dispense d'affiliation** et lui demander une **preuve de sa couverture actuelle** avec la date d'échéance du contrat (attestation).

Modèle de dispense: <https://www.masanteprev-agricole.org/documents>

Ces documents sont à conserver !

Si mon saisonnier est couvert à titre individuel :

Je dois participer au financement de sa complémentaire par le biais du « **versement santé** ».

Si mon salarié dispose de l'une de ces couvertures prévues au 1. et au 4. , je n'ai pas de versement santé à effectuer :

ETAPE 3 - GERER LE VERSEMENT SANTE

Le versement santé est une participation de l'employeur au financement de la complémentaire santé du salarié, seulement pour les CDD de moins de 3 mois. Elle n'est due que si le salarié n'est pas déjà financé par ailleurs et **s'il en fait la demande**. Cependant, il repose sur l'employeur **le devoir de l'informer de son droit au versement santé**.

Le montant du versement santé est calculé en fonction du nombre d'heures travaillées dans le mois par le salarié :

Nombre d'heures travaillées X montant de la participation employeur*

+ 25%

151,67 (temps plein mensualisé)

*Le montant de la participation employeur correspond à la cotisation – part employeur – sur le bulletin de salaire pour les salariés affiliés à la complémentaire santé d'entreprise.

FDSEA 21

Service Juridique Emploi
1 rue des Coulots- 21110 BRETENIERE
Tél. : 03.80.68.67.67 – Fax : 03.80.31.63.72
E-mail : accueil@fdsea21.fr
Site Internet : www.fdsea21.fr

Service Juridique Emploi

Emmanuelle BAUMONT – Juriste en droit social
Aurélia FORTEMAISON – Gestionnaire de paie
Tél. : 03.80.68.67.68 – Fax : 03.80.31.63.72
E-mail : sje@fdsea21.fr

Pour ceux chez AGRICA, le socle de base minimum s'élève à 18,70 € pour la participation employeur et 15,30€ pour la cotisation salariale.

ATTENTION : Depuis le 1^{er} juillet 2016, la participation employeur s'élève 55% de la cotisation totale.

Exemple pour un salarié ayant travaillé 100 heures au mois de septembre dont l'employeur est adhérent à AGRICA sur le socle de base :

$$\frac{100 \times 18,70}{151,67} + 25\% = 15,41 \text{ €}$$

Le versement santé s'élève donc à 15,41 €.

Cette somme est à intégrer au bulletin de paie du saisonnier. Comme la cotisation à la complémentaire santé, elle est à réintégrer dans la base CSG-CRDS et dans le net imposable.

Le versement santé n'est pas géré par le TESA, il faut faire une attestation dont un modèle est disponible sur le site de la MSA. Cette attestation est à transmettre à la MSA, il faut en donner une copie au salarié et l'employeur doit en conserver un exemplaire.

Pour plus d'informations sur la gestion de la complémentaire santé, nous vous invitons à aller sur le site internet <http://www.masanteprev-agricole.org>.

⇒ **Pour AGRICA : 0 821 200 361**

Pour tout problème rencontré dans la gestion des affiliations ou des dispenses, n'hésitez pas à nous contacter → Emmanuelle BAUMONT, 03.80.68.67.68 – sje@fdsea21.fr

Bourse de l'emploi



Vous avez besoin de vendangeurs ? Vous souhaitez diffuser votre offre d'emploi le plus largement possible ?

Avec le site ANEFA - Bourse de l'Emploi, nous diffusons votre offre gratuitement sur toute la France pendant la durée de votre recrutement. Pour cela, merci de contacter Jennifer ASDRUBAL au 03 80 68 67 68 ou sje@fdsea21.fr.

FDSEA 21

Service Juridique Emploi
1 rue des Coulots- 21110 BRETENIERE
Tél. : 03.80.68.67.67 – Fax : 03.80.31.63.72
E-mail : accueil@fdsea21.fr
Site Internet : www.fdsea21.fr

Service Juridique Emploi

Emmanuelle BAUMONT – Juriste en droit social
Aurélia FORTEMAISON – Gestionnaire de paie
Tél. : 03.80.68.67.68 – Fax : 03.80.31.63.72
E-mail : sje@fdsea21.fr