



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



L'essentiel & plus encore



DDETS du Rhône

MSA Ain Rhône

FDSEA 69

TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'EMPLOI DES VENDANGEURS EN 2022

Informations rédigées conjointement par la FDSEA du Rhône, la MSA Ain-Rhône et la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Rhône (DDETS)

1. Les formalités administratives

Qu'est-ce que le contrat vendanges ?

Le «contrat vendanges» facilite le recrutement de salariés saisonniers pour effectuer les vendanges en permettant l'embauche de salariés, du secteur privé comme du secteur public, pendant leur période de congés payés.

En effet, les congés payés correspondent à une période de repos effectif. Cette obligation de repos entraîne l'interdiction de travailler. La seule exception admise est la possibilité de conclure un contrat vendanges pendant ses congés payés.

- Il doit être conclu pour une durée maximale de 1 mois. Il peut éventuellement être renouvelé plusieurs fois sans que le cumul des contrats soit supérieur à 2 mois sur une période de 12 mois. Il précise la durée pour laquelle il est conclu, à défaut le contrat vendanges sera réputé être établi jusqu'à la fin des vendanges.

- Il peut être conclu par un salarié pendant la durée de ses congés payés et par les fonctionnaires et les agents publics ou privés assimilés.

A la fin de ce contrat, l'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée au salarié. Comme il s'agit d'un contrat de travail saisonnier, l'indemnité de fin de contrat (égale à 10 %) n'est pas due par l'employeur.

Quelles activités sont concernées ?

Le salarié doit être embauché pour réaliser des travaux de vendanges (ex. : cueillette des raisins, portage des hottes et paniers...). Les préparatifs et les travaux de rangement à la fin des vendanges sont également inclus.

Sont **exclues les activités suivantes : la réfection des logements des vendangeurs, la préparation des repas, les tâches administratives, la taille ou le traitement des vignes, la vinification.**

Les aide-vinificateurs entrent également dans le dispositif TO (Travailleur Occasionnel) mais ne rentrent pas dans le cadre du contrat vendanges. Il convient alors de ne pas cocher « contrat vendanges » mais d'indiquer « contrat saisonnier pour les travaux d'aide-vinificateur » et de cocher la case travailleurs occasionnels.

A quoi sert le TESA ?

Les employeurs agricoles peuvent utiliser le TESA simplifié pour embaucher des salariés en CDD et des travailleurs occasionnels (TO). Ce service prend en compte le prélèvement à la source et vous permet d'accomplir plusieurs formalités en une seule déclaration.

Six formalités liées à l'embauche :

- la déclaration préalable à l'embauche ;
- l'inscription du salarié sur le registre unique du personnel (RUP) ;
- le contrat de travail ;
- le signalement au service de santé au travail ;
- la déclaration à la MSA en vue de l'immatriculation du salarié ;
- le cas échéant, la demande de bénéfice de l'exonération de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi.

Cinq formalités liées à l'emploi d'un salarié :

- le bulletin de paie ;
- la conservation d'un double du bulletin de paie ;
- l'attestation permettant de faire valoir ses droits auprès de pôle emploi ;
- la déclaration trimestrielle des salaires ;
- la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux.

Il est cependant également possible de réaliser une Déclaration Préable à l'Embauche (DPAE) classique et de rédiger un Contrat à Durée Déterminée (CDD).

Puis-je réutiliser mon vieux carnet TESA papier ?

Non, le TESA est aujourd'hui exclusivement dématérialisé. Pour utiliser le TESA vous devez impérativement être inscrit à « Mon espace privé MSA » pour les entreprises. Pensez à anticiper votre inscription.

Quand dois-je déclarer mes vendangeurs ?

Le salarié doit être déclaré préalablement à son embauche. Vous devez transmettre votre déclaration au plus tôt 8 jours avant la date d'embauche et au plus tard dans les derniers instants précédant l'embauche par Internet, en utilisant le TESA en ligne sur :

www.msa01-69.fr

Le contrat de travail doit être signé par les deux parties au moment de l'embauche. Toutefois, la déclaration d'embauche peut être réalisée auprès de la MSA sans attendre l'arrivée du salarié. Si votre salarié n'est pas domicilié fiscalement en France, vous devez l'indiquer sur le TESA, en cochant la case prévue à cet effet.

Pour bénéficier de l'exonération « Travailleur Occasionnel » (voir ci-dessous) vous devez cocher la case prévue à cet effet sur le TESA en ligne.

Comment définir la rémunération de mes vendangeurs ?

Une nouvelle convention collective nationale est applicable depuis le 1er avril 2021 aux exploitations agricoles. Pour déterminer le salaire de votre salarié, 5 critères sont à évaluer pour un poste de travail. Ces 5 critères sont :

- la technicité du poste
- l'autonomie que demande le poste
- la responsabilité confiée
- le management, autrement-dit si votre salarié est amené à gérer une équipe par exemple
- le relationnel

Chacun de ces critères comporte un nombre de points. C'est en évaluant chacun d'entre eux et en ajoutant le nombre de points que vous trouverez le palier correspondant, ce dernier vous donnant la rémunération applicable.

Exemple :

Poste de travail : **vendangeur coupeur**

| Degré | Technicité | Points |
|-------|---|--------|
| 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 |

| Degré | Autonomie | Points |
|-------|---|--------|
| 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 |

| Responsabilité | | | | |
|--|--|--------|---|--------|
| Degré | Respect des normes | Points | Enjeux économiques | Points |
| 1 | Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect | 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 | 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 | Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités et identification d' innovations | 25 |
| Total (responsabilité du respect des normes + enjeu économique) | | | | |

| Degré | Management | Points |
|-------|--|--------|
| 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 permanente | 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 |

2 + 2 + 1 + 1 + 2 + 1 = 9
points → Palier 1 = 10,25€

| Degré | Relationnel | Points |
|-------|---|--------|
| 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 persuasion et diplomatie , conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels | 50 |

Lire 10,85€ à la place de 10,25 €

Nous avons retenu 2 exemples de rémunération pour les vendanges 2022 à titre indicatif :

- palier 1 – 10.85€ : salarié vendangeur coupeur
- palier 1 – 10.85€ : salarié vendangeur porteur

L'exploitant peut bien évidemment rémunérer ses salariés au-dessus des minimums conventionnels.

La nouvelle grille de classification s'établit de la manière suivante (avenant n°4 du 18 janvier 2022, étendu et arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du SMIC) :

| Coefficient de l'emploi | Palier | Taux horaire | |
|-------------------------|-----------|--|------------------------|
| | | (en €) depuis le 1 ^{er} avril | Au 1 ^{er} mai |
| 9 - 11 | Palier 1 | 10,57 | 10,85 |
| 12 - 16 | Palier 2 | 10,66 | 10,85 |
| 17 - 24 | Palier 3 | 10,82 | 10,85 |
| 25 - 35 | Palier 4 | 11,06 | 11,06 |
| 36 - 51 | Palier 5 | 11,57 | 11,57 |
| 52 - 73 | Palier 6 | 12,15 | 12,15 |
| 74 - 104 | Palier 7 | 12,90 | 12,90 |
| 105 - 143 | Palier 8 | 13,82 | 13,82 |
| 144 - 196 | Palier 9 | 14,98 | 14,98 |
| 197 - 270 | Palier 10 | 16,61 | 16,61 |
| 271 - 399 | Palier 11 | 18,91 | 18,91 |
| 400 | Palier 12 | 21,62 | 21,62 |

Il est donc intéressant de faire le travail de reclassification si vous avez des salariés qui ne sont pas sur les mêmes postes pendant vos vendanges (coupeur, porteur, conducteur de tracteur, aide vinificateur etc). Chacun des postes peut donner lieu à une rémunération différente selon les 5 critères posés par la convention collective.

Qui dois-je déclarer ?

Toute personne qui travaille dans votre exploitation ou entreprise.

Trois exceptions :

1. **Le bénévolat** : Le bénévole est volontaire, non soumis aux ordres de l'entreprise et peut mettre fin à sa prestation à tout moment. Il ne perçoit aucune rémunération, ni en espèces, ni en nature.

Le bénévolat est lié aux associations loi 1901 qui exercent une activité sans but lucratif. Il n'est donc pas compatible avec l'activité d'une exploitation agricole.

2. **L'entraide familiale ponctuelle**, limitée et gratuite : Elle est apportée par un conjoint ou concubin ou un parent au 1^{er} degré (père/mère, fils/fille) et seulement dans les entreprises exploitées sous la forme d'affaire en nom personnel. Pas d'entraide familiale dans les sociétés de type Sarl, Eurl, S.A., GAEC, etc.

Attention : Un lien familial n'exclut pas une relation de travail salariée si la personne est rémunérée ou si elle occupe un véritable poste de travail.

A noter : Si un membre de la famille est salarié cela l'empêche de poursuivre, au titre de l'entraide familiale et sans que soient établies les déclarations correspondantes aux organismes sociaux, la même activité au-delà des heures contractuellement dues, fût-ce de façon bénévole.

3. **L'entraide entre agriculteurs** : il s'agit d'un contrat d'échanges de services à titre gratuit entre agriculteurs.

Puis-je faire travailler un touriste dans le cadre des vendanges touristiques ?

Non, les vendanges touristiques effectuées dans le cadre de l'oénotourisme doivent s'inscrire dans une prestation touristique comprenant d'autres activités que celles des vendanges et notamment accueil et présentation du domaine et des techniques de production, dégustations, remise de souvenir au touriste, etc.

Aucun rendement ou productivité ne peut être demandé au touriste accueilli qui reste libre d'interrompre sa participation aux vendanges à tout moment. En tout état de cause, de tels événements doivent garder un caractère exceptionnel.

Puis-je embaucher un salarié mineur ?

Vous pouvez embaucher un jeune âgé de plus de 14 ans à moins de 16 ans (c'est-à-dire soumis à l'obligation scolaire) :

- seulement pendant la moitié des vacances scolaires si elles ont une durée de plus de 7 jours
- pour des travaux légers
- pour 7 heures par jour maximum
- pour 35 heures par semaine pour les jeunes de plus de 15 ans

Avant l'embauche, vous devez faire une déclaration auprès de l'inspection du travail et vous devez mentionner : nombre de jeunes, noms, prénoms et âge des jeunes, nature des travaux, lieux où ces travaux vont être effectués. L'autorisation parentale doit également être jointe.

Les enfants de l'exploitant, de son conjoint et de ses aides-familiaux peuvent également être embauchés s'ils sont âgés de plus de 14 ans pour des travaux légers et occasionnels de courte durée.

Les jeunes de plus de 16 ans peuvent être embauchés car ils ne sont plus soumis à l'obligation scolaire.

Puis-je embaucher un salarié étranger ?

Avant d'embaucher un travailleur étranger, vous devez vérifier sa nationalité.

Selon sa nationalité, vous devez lui demander son titre de travail l'autorisant à travailler en France.

Vous regardez la durée de validité du titre, la catégorie professionnelle, la profession et la zone géographique d'emploi.

Vous vérifiez le document original et vous en conservez une copie dans le registre unique du personnel.

Pour tout renseignement relatif à l'embauche de main d'œuvre étrangère :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N107>

Site Ministère de l'Intérieur : téléphone : 0806 001 620 (gratuit)

Pour vos démarches : Plateformes interdépartementales des préfectures :

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/contact>

De manière générale, vous pouvez embaucher :

- ✓ Un ressortissant des pays de l'Espace Economique 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 ainsi que Suisse, Monaco, Andorre ou Saint-Martin
- ✓ Un ressortissant étranger qui n'est pas citoyen d'un pays de l'Espace Economique Européen (EEE) s'il détient :
 - carte ou certificat de résident de dix ans
 - carte ou certificat de séjour temporaire « salarié » (vérifier les limitations professionnelle et géographique)
 - carte de séjour temporaire avec mention « vie privée et familiale »
 - carte ou certificat de séjour temporaire « étudiant » (dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail) sauf Algériens
 - autorisation provisoire de travail (APT) notamment pour les étudiants algériens
 - récépissé de demande de carte de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler »

Vous ne devez pas embaucher une personne qui est :

- ✓ demandeur d'asile
- ✓ titulaire de carte de séjour temporaire mention « visiteur »
- ✓ titulaire d'un visa touristique
- ✓ titulaire d'un titre de séjour résident longue durée UE (Union européenne) délivré par un pays de l'UE (un ressortissant marocain ou tunisien ou égyptien ou argentin avec une carte italienne ou espagnole n'a pas le droit de travailler en France mais seulement en Italie ou en Espagne)

Est-ce que je peux prévoir une période d'essai ?

Vous pouvez prévoir une période d'essai dans le cadre d'un contrat saisonnier mais elle ne peut excéder une durée calculée à raison :

- d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins.
- d'un mois pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

Je ne connais pas la date de fin de mes vendanges, que dois-je écrire sur le TESA ?

Le CDD conclu peut ne pas comporter de date d'échéance précise. Il comportera alors obligatoirement une durée minimale (2 jours par exemple). Le CDD expirera à la fin de la durée minimale si l'objet du contrat est réalisé avant, ou au jour de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu (la fin des vendanges dans notre cas).

Est-ce que je peux mettre fin au contrat saisonnier avant le terme initialement prévu ?

Une fois la période d'essai écoulée, vous ne pouvez pas mettre fin au contrat du salarié selon votre bon vouloir, sauf si vous avez un réel motif de rupture anticipée. Ceux-ci sont très encadrés par le code du travail : faute grave du salarié, cas de force majeure ou inaptitude du salarié à son poste de travail constatée par le médecin du travail.

En dehors de ces trois cas, si le contrat a été conclu avec un terme précis, vous êtes tenu de fournir du travail au salarié ou au moins de le rémunérer jusqu'au terme prévu. Si le contrat a été conclu avec une durée minimum mais sans terme précis, vous avez la même obligation mais jusqu'à ce que l'objet du contrat soit réalisé (tous les abricots son récoltés...).

Dois-je noter les heures de travail que fait mon salarié ?

Vous avez l'obligation d'enregistrer le temps de travail de votre salarié. Il n'y a pas de forme imposée, vous pouvez tout à fait demander au salarié de noter lui-même son temps de travail et vous contenter de vérifier. Mais en cas de litige sur le nombre d'heures effectuées il vous sera demandé de produire un enregistrement du temps de travail. Il est donc conseillé de tenir à jour un relevé sur un cahier par exemple.

Que dois-je faire d'autres ?

Vous devez :

- Tenir à la disposition des salariés un exemplaire de la convention collective applicable à l'entreprise. Depuis le 1^{er} avril 2021, la convention applicable est la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA. A noter : les clauses de l'accord territorial du Rhône (ex convention départementale) continuent de s'appliquer si elles sont plus favorables que celles de la convention nationale.
- Respecter les dispositions conventionnelles applicables.
- Elaborer et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques.
- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des travailleurs.

- Respecter les règles de l'hébergement collectif en agriculture sans oublier de faire la déclaration de l'hébergement collectif auprès de la Préfecture et de l'Inspection du Travail sachant que l'hébergement sous tente est interdit.

Quand et comment établir le bulletin de paie ?

Un bulletin de salaire doit être réalisé et remis par l'employeur au salarié lors du paiement du salaire. Si vous utilisez le TESA (TESA+ et TESA Simplifié), le bulletin de salaire a valeur de déclaration des salaires à la MSA une fois validé et transmis.

Si vous utilisez le TESA Simplifié, lorsque la période de paie est inférieure à 1 mois, il est possible de ne faire qu'un seul bulletin de salaire même si cette période s'étale sur deux mois civils différents (du 27 août au 12 septembre par exemple).

ATTENTION : Pensez à indiquer la donnée « SMIC mensuel brut » sur le bulletin de paie de votre salarié. Cette donnée est obligatoire pour le calcul de l'exonération « Travailleur Occasionnel ».

La formule de calcul est la suivante : SMIC horaire (10,85€) x Nombre d'heures de travail réalisées (hors heures supplémentaires et complémentaires).

Taux de cotisations : Les taux sont pré remplis dans le service en ligne. A titre indicatif, vous trouverez ci-dessous les taux de cotisations et contributions ouvrières applicables pour les salariés domiciliés en France, pour le contrat vendanges uniquement :

- 19.011 % cotisations salariales et CSG déductible
- 2,855 % CSG et CRDS non déductibles

Ne pas oublier de :

- retenir éventuellement la nourriture (rubrique « Prestations en nature ») : nombre de journées multiplié par la valeur de la nourriture,
- renseigner les acomptes éventuels (rubrique « Acompte »), pour aboutir au salaire net à payer.

Le salaire net imposable est calculé automatiquement. La MSA transmet directement cette information à l'administration fiscale à partir de vos déclarations TESA. Vous n'avez plus à déclarer annuellement aux services fiscaux les rémunérations versées pour vos salariés embauchés au moyen du TESA.

Attention : Un salarié rémunéré uniquement en avantages en nature doit bénéficier d'un bulletin de salaire. Les démarches préalables à l'embauche auront été effectuées auprès de la MSA.

Comment fonctionne le prélèvement à la source ?

Depuis janvier 2019, l'impôt sur le revenu est collecté directement par l'employeur sur la paie mensuelle du salarié.

Dans le cadre du TESA, c'est la MSA qui va renseigner automatiquement le taux de prélèvement sur le bulletin de paie de votre salarié. Ce taux lui aura été communiqué préalablement par les services fiscaux. Vous n'aurez donc aucun calcul à faire. Vous verserez au salarié le salaire net après impôt indiqué sur le bulletin et la MSA vous appellera par la suite le montant d'impôt collecté comme elle le fait pour les cotisations sociales et contributions. Si votre salarié a une question sur son prélèvement ou le taux qui lui est appliqué, orientez le vers l'administration fiscale.

ATTENTION : Pour un même nombre d'heures travaillées, vos salariés ne gagneront pas tous le même salaire et si vous souhaitez communiquer à l'avance un salaire au kilo, précisez bien aux salariés qu'il s'entend avant impôt.

Qu'est-ce que l'exonération Travailleurs Occasionnels (TO) ?

L'emploi de travailleurs occasionnels peut vous permettre de bénéficier d'une exonération de charge sur certaines cotisations et contributions patronales.

Cette exonération est :

- Totale pour une rémunération inférieure ou égale à 1,20 SMIC mensuel
- Dégressive pour une rémunération mensuelle comprise entre 1,20 SMIC mensuel et 1,6 SMIC mensuel.
- Nulle pour une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 1,6 SMIC mensuel.

Dois-je fournir une complémentaire santé (mutuelle) à mes vendangeurs ?

Aujourd'hui, un avenant à l'accord national santé prévoit l'exclusion automatique des CDD de moins de trois mois du dispositif de complémentaire santé. Vous n'avez donc plus l'obligation d'affilier à une mutuelle les salariés que vous embauchez pour moins de trois mois.

Par contre, si le salarié vous apporte la preuve qu'il a souscrit lui-même une couverture santé dite responsable (en vous fournissant une attestation de sa mutuelle) et qu'il demande à bénéficier du « chèque santé » vous serez dans l'obligation de le lui verser.

Ce « chèque santé » ou « versement santé » correspond à la contribution employeur pour les salariés affiliés au régime collectif majorée de 25 %. Chaque entreprise étant libre de choisir son assureur, il convient de se renseigner auprès de celui-ci pour en connaître le coût.

Exemple : offre agricole AGRICA : part patronale : 17.35 €

Montant du chèque santé pour 151,67 H de travail : $17.35 \times 1,25 = 21.69$ €

Le montant du chèque santé est proratisé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées par le salarié.

Lorsque la contribution de l'employeur à la complémentaire santé est inférieure à 15 € par mois, c'est sur la base de 15 € que se calcule le versement santé.

Une ligne spéciale est prévue sur le bulletin de paie du TESA pour que l'employeur puisse renseigner le montant de ce versement.

Que faire si mon salarié est victime d'un accident du travail ?

Si un salarié est victime d'un accident pendant les heures de travail ou sur le trajet entre son domicile et le lieu de travail : Vous devez vous rendre sur votre espace privé MSA et déclarer l'accident du travail. Vous devez remplir également une attestation de salaire en cas d'arrêt de travail.

Si un **salarié détaché** est victime d'un accident du travail : Vous devez adresser obligatoirement une déclaration d'accident du travail à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Rhône (DDETS), dans les 2 jours ouvrables.

Vous devez aussi informer l'entreprise de travail temporaire pour tout accident survenu à un salarié détaché non affilié à un régime de sécurité sociale français.

Sanction du défaut de déclaration : amende administrative de 4 000 € par salarié (8 000 € si récidive)

Vous devez remettre au salarié la feuille d'accident du travail qui lui permettra de ne pas faire l'avance de frais.

Mon salarié étranger me demande de lui remettre un formulaire U1 (E301) ? De quoi s'agit-il ?

Le formulaire U1 permet à tout salarié d'un pays de l'Union Européenne ayant travaillé en France d'obtenir des prestations de chômage dans un autre État membre, dans un pays de l'Espace Economique Européen, au Royaume-Uni ou en Suisse.

Vous pouvez lui dire d'adresser sa demande d'U1 directement à :

Pôle Emploi Services
SERVICE MOBILITE INTERNATIONALE
TSA
1010792891 NANTERRE CEDEX 9
courriel : europe.exchange@pole-emploi.fr

Le salarié devra obligatoirement joindre à sa demande :

- ✓ certificat de travail délivré par l'employeur attestant de la période d'emploi
- ✓ copie de tous les bulletins de salaire pour la période d'emploi concernée
- ✓ attestation employeur destinée à Pôle Emploi
- ✓ copie de sa pièce d'identité et adresse du demandeur dans son pays d'origine

2 – Le travail temporaire et le détachement des salariés

Puis-je avoir recours à une entreprise de travail temporaire ? Comment ?

Le travail temporaire a pour objet exclusif de mettre à disposition de la main d'œuvre salariée, à but lucratif.

Le travailleur temporaire (**intérimaire**) :

- est recruté par l'entreprise de travail temporaire (**agence d'intérim**)
- mis à disposition de l'**entreprise utilisatrice** via un contrat de mission
- perçoit la même rémunération que celle d'un salarié de qualification équivalente occupant le même poste dans l'entreprise utilisatrice

En tant qu'entreprise utilisatrice :

- vous devez signer un contrat de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire
- vous devez inscrire le salarié temporaire sur le registre unique du personnel
- vous êtes responsable des conditions d'exécution du travail (travail des enfants et des jeunes, durée du travail, santé et sécurité)

Attention : Les entreprises de travail temporaire étrangères doivent respecter les règles du détachement transnational. Si ce n'est pas le cas, l'utilisateur pourra se voir condamner pour travail illégal.

Puis-je avoir recours à un prestataire de service international (PSI) ? Quelles précautions dois-je prendre ?

Avant de conclure avec un prestataire de service international, vous devez :

Interroger l'entreprise étrangère pour vérifier :

- qu'elle a bien une activité économique significative, stable et continue dans son pays
- et qu'elle emploie des salariés pour exercer cette activité dans ce même pays

Exiger un contrat commercial en français, sur un document original comportant entête, raison sociale, cachet de l'entreprise, ou toutes indications du même ordre

Après avoir conclu avec un prestataire de service international, vous devez :

Demander l'accusé de réception de la déclaration de détachement

Vérifier que l'entreprise étrangère a désigné un représentant en France dans cette déclaration de détachement

Vérifier que la déclaration est cohérente (par exemple 10 salariés détachés déclarés pour 10 prévus et non 3 pour 10)

Demander la liste des salariés étrangers employés par le prestataire de service international (exemple, le prestataire est polonais et emploie des marocains ou des brésiliens)

Demander le lieu où trouver les documents à présenter à l'inspection du travail par le représentant

Demander une attestation sur l'honneur certifiant que l'entreprise étrangère n'est pas redevable d'amendes administratives

Demander où et comment seront logés les salariés détachés

Exercer votre obligation de vigilance si le contrat commercial est supérieur à 5 000 €

Voir ci-dessous pour plus de précisions.

Qu'est-ce que le détachement ? Pourquoi parle-t-on de PSI ?

Il y a détachement quand :

- une entreprise étrangère détache **temporairement** des travailleurs qui **travaillent habituellement pour son compte dans son pays d'origine**
- dans le cadre d'une prestation de service international
- sur le territoire d'un autre Etat

Une prestation de service international c'est :

- pour **réaliser un travail ou fournir un service précis**
- dans le cadre d'une **activité occasionnelle, exercée temporairement**
- **hors du territoire où l'entreprise étrangère est établie**

Cela correspond :

- aux **opérations commerciales de sous-traitance de travaux ou de fourniture de services**
- aux opérations de **mise à disposition de personnel effectuées par des entreprises de travail temporaire internationales (ETTI)**

Quels sont les critères réglementaires du recours aux salariés détachés via la prestation de service international ?

- L'employeur installé à l'étranger doit être régulièrement établi et justifier d'une activité significative dans son pays d'origine.

Attention, le détachement ne sera pas légal si :

- L'employeur étranger réalise son activité sur le territoire français de **manière habituelle, stable et continue, avec ou sans** locaux ou infrastructures en France.
- Ou s'il exerce dans son pays d'origine **des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.**
- Les salariés détachés doivent **travailler habituellement avec l'employeur étranger** (contrat de travail conclu avant le détachement).
- Le contrat doit **subsister pendant la période de détachement.**
- Le détachement des salariés doit être d'une **durée limitée** en France.
- Le salarié doit exécuter son travail en France **à la demande de son employeur.**

A noter : L'entreprise TERRA FECUNDIS devenue WORKFOR ALL avec les enseignes commerciales TALMS et TTPA (Travaillons Tous pour l'Agriculture) a l'interdiction d'exercer comme entreprise de travail temporaire étrangère sur le territoire français. Elle ne peut donc pas détacher des salariés.

Quelles particularités pour les Entreprises de travail temporaire étrangères ?

L'entreprise de travail temporaire étrangère doit respecter les règles françaises relatives :

- à la garantie financière des entreprises de travail temporaire (mention du garant obligatoire dans la déclaration de détachement)
- aux motifs de recours au travail temporaire
- au contrat de mission entre l'ETT et le salarié (mention du garant obligatoire)
- au contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice dite client ou donneur d'ordre (mention du garant obligatoire)

A noter : l'ETT doit fournir à l'entreprise utilisatrice qui le demande une attestation des organismes de sécurité sociale du pays d'origine précisant sa situation au regard des paiements dus à cet organisme.

Le salarié intérimaire détaché doit bénéficier des mêmes droits qu'un salarié de même qualification et poste équivalent employé par l'entreprise utilisatrice (heures supplémentaires, pause, repos, travail de nuit, congés jours fériés, santé au travail, salaires, équipements collectifs, indemnité de fin de mission sauf si CDI dans le pays de l'employeur).

Si un salarié détaché est victime d'un accident du travail : Vous devez adresser obligatoirement une déclaration d'accident du travail à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Rhône (DDETS), dans les 2 jours ouvrables et informer l'entreprise de travail temporaire pour tout accident survenu à un salarié détaché non affilié à un régime de sécurité sociale français.

Quelles sont les obligations de l'employeur étranger qui détache des salariés via la prestation de service international ?

L'entreprise étrangère doit :

Faire une déclaration préalable au détachement en français, via sipsi.travail.gouv.fr

Désigner un représentant en France via la déclaration de détachement pour assurer le lien entre l'Administration française et l'employeur étranger (identité du représentant en France, ses coordonnées, son acceptation de la mission, la date d'effet et la durée de la désignation, qui est équivalente à la période de détachement, le lieu de conservation des documents à produire lors des contrôles ou les modalités pour les consulter à distance).

A noter : Un salarié détaché, l'entreprise donneuse d'ordre ou encore l'employeur étranger si présent en France lors de la prestation, peuvent assurer le rôle de représentant.

Conserver les documents traduits en français avec, le cas échéant, les sommes converties en euros (format papier ou dématérialisé) sur le lieu de travail ou tout autre lieu accessible au représentant afin qu'il puisse les présenter sans délai lors de tout contrôle.

Ces documents sont :

- document **attestant du paiement effectif du salaire sur le compte bancaire** du salarié
- relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du travail pour chaque jour
- justificatif d'un examen médical équivalent dans le pays d'origine
- autorisation de travail permettant au salarié de travailler en France
- bulletin de paye ou document justificatif si le détachement est d'une durée supérieure à 1 mois
- contrat de travail du salarié détaché ou document équivalent
- justificatif du droit applicable dans le pays de l'employeur étranger
- document attestant du nombre de contrats exécutés et du chiffre d'affaires réalisé dans le pays d'origine et en France
- document attestant de la régularité de la situation relative à la protection sociale des salariés (entreprise hors Union européenne)
- justificatif de la garantie financière pour une ETT

Respecter la réglementation du travail française (« noyau dur ») en matière de durée du travail, repos, repos compensateur, jours fériés, congés, salaire minimum, heures supplémentaires et accessoires de salaire, santé et sécurité au travail, hébergement collectif.

Informé le salarié détaché sur les éléments de son contrat de travail, pays de détachement, devise de paiement du salaire, avantages en espèce ou nature, conditions d'un rapatriement, salaire applicable dans le pays de détachement, remboursement des frais de voyage, logement et nourriture, liens pour informations en 8 langues.

Sanctions : Amende administrative jusqu'à 4 000 € par salarié (8 000 € si récidive) dans la limite de 500 000 € et/ou suspension de la prestation jusqu'à un mois. Amende de 10 000 € par salarié concerné si non-respect de la suspension.

Qui paye les frais de transports, de repas et d'hébergement des salariés détachés ?

C'est l'employeur étranger si :

- Des dispositions légales ou conventionnelles le prévoient
- Ces frais concernent les transports, repas et hébergement

Le salarié doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en France (exemple depuis son hébergement vers le lieu de travail)

- Le salarié est envoyé par l'employeur du premier lieu de travail vers un autre lieu de travail
- Le salarié se déplace sur plusieurs lieux de travail en France sans revenir vers le premier

Sinon, application des règles prévues par le pays d'origine.

Quelles sont mes obligations si j'ai recours à des salariés détachés ? Qu'est-ce qu'un donneur d'ordre ? Que signifie l'obligation de vigilance ?

Le donneur d'ordre est le client de l'entreprise étrangère, dit aussi co-contractant, qui va bénéficier de la prestation de travail des salariés détachés. Autrement dit, c'est vous.

Obligation de vigilance

En tant que donneur d'ordre, pour remplir votre obligation de vigilance **vous devez vous faire remettre** :

- l'accusé de réception de la déclaration de détachement (à conserver dans le registre unique du personnel, à tenir à disposition du Comité Social Economique s'il existe)
- la liste nominative des salariés étrangers à la communauté européenne employés par le prestataire et donc soumis à autorisation de travail
- tous les documents liés au recours à des travailleurs temporaires (garantie financière, contrats de mise à disposition, de mission ...)
- une attestation sur l'honneur certifiant que les amendes administratives éventuelles ont été payées

Attention : Vous devez faire la déclaration de détachement dans les 48 heures suivant le détachement à la place de l'entreprise étrangère qui ne l'a pas fait (sipsi.travail.gouv.fr).

Sanctions : Amende administrative jusqu'à **4 000 € par salarié** (8 000 € si récidive) et 500 000 € maximum si vous n'avez pas vérifié ces éléments et que le prestataire étranger n'a pas rempli au moins l'une de ses obligations.

Mécanisme d'alerte

Pendant la prestation de travail, si vous en êtes informé par l'agent de contrôle, vous devez **faire une injonction à l'entreprise étrangère qui** ne paye pas le salaire minimum ou conventionnel de faire cesser le manquement constaté sans délai.

Votre co-contractant étranger doit alors vous informer des mesures prises pour faire cesser la situation. Dès réception de cette information, vous devez la transmettre aussitôt à l'agent de contrôle.

Si la situation constatée n'est pas régularisée dans les 7 jours, vous devez dénoncer le contrat de prestation de service.

A défaut, vous serez solidairement tenu avec l'employeur étranger au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché.

Si l'entreprise étrangère :

- héberge les salariés détachés dans des conditions indignes
- ne respecte pas les dispositions essentielles du droit du travail : durée du travail, repos quotidien et hebdomadaire (« noyau dur »)

L'agent de contrôle l'enjoint de régulariser la situation dans un délai de 3 jours, et vous envoie copie du courrier pour information.

Sanction :

A défaut de régularisation, la prestation peut être suspendue : jusqu'à un mois en cas d'infractions par l'employeur étranger au code du travail et dispositions conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France (« noyau dur »).

Une amende administrative peut être notifiée à l'entreprise étrangère : 10 000 € maximum par salarié concerné.

Une amende administrative peut vous être notifiée si vous n'avez pas :

- vérifié l'existence de la déclaration de détachement,
- établi la déclaration d'accident du travail à l'inspection du travail,

Quel est le contenu de la déclaration de détachement faite par l'employeur étranger ? Ou par moi-même si celui-ci ne l'a pas faite ?

S'il s'agit d'une **entreprise étrangère classique** (CERFA 15420*01) :

- identité de l'entreprise étrangère elle-même et identité du ou des dirigeants
- numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la TVA ou immatriculation à un registre professionnel ou équivalent
- identité du donneur d'ordre et du représentant de l'entreprise étrangère en France
- désignation du ou des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale
- certificat A1 de chaque salarié détaché
- identité, emploi et qualification de chaque salarié détaché avec mention notamment des dates prévisibles et lieux successifs durant le détachement
- horaires de travail, repos et rémunération des salariés, convertie en euros
- adresse du lieu d'hébergement collectif des salariés

S'il s'agit d'une **entreprise étrangère de travail temporaire** (CERFA 15422*01) :

- identité de l'entreprise de travail temporaire étrangère, de ses dirigeants
- immatriculation à un registre professionnel ou équivalent ou numéro individuel d'identification fiscale
- désignation du ou des organismes auxquels sont versées les cotisations de sécurité sociales
- certificat A1 de chaque salarié détaché
- identité de l'organisme auprès duquel a été obtenue une garantie financière ou une garantie équivalente dans le pays d'origine
- identité, adresse électronique et postale en France, et autres coordonnées, du représentant de l'entreprise de travail temporaire en France, pour la durée de la prestation
- identité de l'entreprise utilisatrice

- identité, emploi et qualification de chaque salarié détaché avec mention notamment des dates prévisibles et des lieux successifs de mission durant le détachement
- horaires de travail, repos et montant de la rémunération brute mensuelle, convertie en euros
- adresse du lieu d'hébergement collectif des salariés
- modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement

3 – Le travail illégal

Quelles sont les principales situations de travail dissimulé ?

Le travail dissimulé est caractérisé notamment par :

- L'emploi d'une personne sans déclaration préalable à l'embauche (DPAE), même pour quelques heures ou sans TESA
- L'absence de bulletin de salaire remis au salarié lors du paiement de la rémunération ou si celle-ci n'est pas déclarée à la MSA
- Le prêt de main d'œuvre à but lucratif
- L'emploi d'un étranger non muni d'une autorisation de travail l'autorisant à travailler en France
- Le fait d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique, autres que celles qui sont mentionnées sur son titre de travail

Quelles sont mes obligations pour être en règle avec le droit du travail en matière de travail illégal si le prestataire est établi en France ?

S'il s'agit d'un prestataire établi en France et que le contrat commercial est supérieur à **5 000 € H.T.** vous devez lui demander :

- un justificatif attestant de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ;
- une **attestation de vigilance** sécurisée attestant de la régularité de ses déclarations sociales et du paiement de ses cotisations et contributions de sécurité sociale ;

L'**attestation de vigilance** qui peut être obtenue auprès de la MSA mentionne :

- l'identification de l'entreprise
- le paiement à jour des obligations sociales pour les 6 derniers mois échus
- le nombre de salariés déclarés et le montant total des rémunérations déclarées

Ces demandes sont à faire **au début du contrat et tous les 6 mois** si le contrat est plus long.

A noter : Pour vérifier l'authenticité de l'attestation de vigilance d'un prestataire relevant de la MSA, vous devez vérifier avec le code figurant sur l'attestation en allant sur le site de la MSA <https://www.msa.fr/lfp/attestations-msa>.

Attention : Si vous n'avez pas l'attestation de vigilance ou qu'elle n'est pas valide, vous devez **mettre en demeure** votre prestataire de vous remettre cette attestation ou une attestation valide. S'il ne le fait pas, vous pouvez rompre le contrat conclu avec le prestataire.

Si vous maintenez le contrat, vous serez solidaire pour le paiement des impôts, taxes, rémunérations, cotisations, pénalités et majorations dues par le prestataire verbalisé pour travail dissimulé. Il en sera de même si vous êtes condamné pénalement pour avoir eu recours en toute connaissance de cause, directement ou par personne interposée, à celui qui exerce un travail dissimulé.

Quelles sont mes obligations pour être en règle avec le droit du travail en matière de travail illégal si le prestataire n'est pas établi en France ?

S'il s'agit d'un prestataire non établi en France et que le contrat commercial est supérieur à **5 000 € H.T.** vous devez lui demander :

- De vous justifier de son immatriculation et de son activité dans son pays d'origine
- De vous fournir le n° de TVA intracommunautaire ou l'identité et les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France (entreprises hors UE et Suisse)
- De vous fournir l'attestation de déclarations sociales délivrée par l'organisme de protection sociale du pays d'origine, justifiant le paiement des cotisations sociales
- De vous fournir une copie des certificats de détachement des salariés détachés (certificat A1) ou une copie des demandes de certificats
- De vous remettre liste des salariés étrangers qu'il emploie, lorsque ces salariés doivent avoir une autorisation de travail (liste avec nom, prénom, date d'embauche, nationalité, type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail pour chaque salarié)

Pour les entreprises de travail temporaire, la communication de la liste des salariés étrangers est faite si les informations relatives à ces salariés étrangers figurent dans le contrat de mise à disposition conclu avec l'utilisateur.

La remise de ces documents vaut respect des obligations de vigilance.

Si vous n'avez pas ces documents, vous pourrez être tenu solidairement au paiement des cotisations et pénalités et majorations dues par le prestataire verbalisé pour travail dissimulé. Il en sera de même si vous êtes condamné pénalement pour avoir recouru en toute connaissance de cause directement ou par personne interposée, à celui qui exerce un travail dissimulé.

Attention : Vous devez vérifier que votre cocontractant a bien payé les amendes administratives qui lui ont été notifiées.

Le non-paiement de l'amende administrative peut se traduire par une décision d'interdiction du détachement.

Vous pouvez également consulter les fiches pratiques sur :

[Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS\)](#)

Quelles sont mes obligations pour être en règle avec le droit du travail en général en cas de recours à un sous-traitant ?

Vous devez faire preuve de vigilance et faire une injonction à votre sous-traitant, étranger ou installé en France, qui :

- **Ne paye pas le salaire minimum** dû à ses salariés
- **Héberge collectivement ses** salariés dans des conditions d'hébergement indignes
- **N'applique pas la législation du travail**

Informé par écrit par un agent de contrôle d'une infraction commise par votre sous-traitant, vous devez lui adresser une injonction lui demandant de régulariser la situation et de vous en informer.

Vous devez ensuite informer l'agent de contrôle qui vous a alerté y compris si vous n'avez pas de réponse de votre prestataire.

Si vous ne faites pas l'injonction et n'informez pas l'agent de contrôle, vous pourrez être sanctionné pénalement.

Vous devez aussi respecter les règles en matière de discrimination au travail. Il est donc interdit notamment de se baser sur l'origine, le sexe, l'âge, l'état de santé, le handicap, la nationalité, les mœurs, la grossesse, l'apparence physique, la religion, les opinions syndicales et politiques pour refuser une embauche, rompre un contrat, sanctionner, payer différemment le salarié etc.

4 – Le logement des salariés (mesures réglementaires)

Il s'agit ici des mesures prévues par le code rural.

Quelles sont mes obligations pour être en règle lorsque je loge les salariés dans un logement individuel ?

La surface minimale du logement individuel est de 14 m² pour le premier occupant et de 7 m² par occupant supplémentaire

Il doit comporter une cuisine ou un coin cuisine, au moins une pièce destinée au séjour et au sommeil d'une surface habitable de 9 m² lorsque la cuisine est séparée et de 12 m² lorsqu'un coin cuisine est aménagé dans la pièce.

Quelles sont mes obligations pour être en règle lorsque je loge les salariés dans un logement collectif fixe ?

Vous devez faire une déclaration annuelle auprès de la préfecture à l'aide d'un formulaire CERFA

Vous devez adresser une copie de cette déclaration à l'inspection du travail

Vous devez également respecter les dispositions générales suivantes :

Le logement doit :

- comporter un coin cuisine, des sanitaires garantissant l'autonomie et l'intimité du travailleur
- prévoir des lieux séparés pour les hommes et les femmes
- être isolé des lieux où sont entreposés des substances et préparations dangereuses et/ou de produits dangereux ou nuisibles pour la santé des occupants
- être éloigné de dépôts de matières malodorantes et sans parasites ni rongeurs
- être construit et équipé avec des matériaux et matériels non dangereux (appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson notamment)
- avoir de l'électricité et de l'eau courante et potable à température réglable (évier, lavabo, douche, toilettes)
- être équipé de literie propre, en bon état et d'une armoire individuelle fermant à clé, sans lits superposés
- être aéré de façon permanente
- avoir une hauteur sous plafond de 2 mètres minimum
- être en bon état d'entretien et étanche aux infiltrations et ruissellements
- être entretenu quotidiennement
- bénéficier du blanchissage des draps tous les 15 jours et de l'enlèvement des ordures ménagères 2 fois par semaine

Vous devez également respecter les autres dispositions concernant les logements collectifs :

Le logement doit avoir une surface de fenêtres au moins égale à 1/10^{ème} de la surface au sol de chaque pièce pour les pièces destinées au séjour et au sommeil.

Les pièces destinées au sommeil peuvent recevoir au maximum 6 travailleurs.

- La superficie minimale est de 9 m² pour le premier occupant et de 7 m² par occupant supplémentaire
- Les lits ne peuvent être superposés – 1 lit par travailleur et 1 armoire individuelle fermant à clé

Les pièces destinées aux repas comportent une pièce à usage de cuisine et une pièce à usage de réfectoire dont la superficie minimale est de 7 m² pour un travailleur saisonnier, majorée de 2 m² par personne supplémentaire.

- La cuisine et le réfectoire peuvent être regroupés en une seule pièce si la superficie minimale est de 10 m² pour un travailleur, majorée de 2 m² par travailleur supplémentaire.
- La cuisine n'est pas obligatoire lorsque l'employeur prend en charge la préparation des repas.

Pour les sanitaires (éviers, lavabos et douches), l'eau doit être à température réglable.

- 1 cabinet d'aisance pour 6 personnes, avec chasse d'eau, porte pleine avec verrou décondamnable de l'extérieur, sans communication avec les pièces destinées au séjour et au sommeil.
- Salle d'eau avec 1 lavabo aménagé pour 3 personnes et des douches avec 1 cabine pour 6 personnes.
- Les sanitaires sont séparés pour les hommes et les femmes.

Est-ce que je peux loger les salariés dans un logement collectif mobile ou démontable ? Ou dans une tente ?

NON, le logement sous tente, caravanes pliantes et locaux en sous-sol est interdit.

Vous pouvez loger les salariés saisonniers en résidences mobiles ou démontables mais ces logements doivent :

- avoir des fenêtres donnant sur l'extérieur et avec un dispositif d'occultation
- avoir une pièce destinée au sommeil d'au moins 6 m² par occupant, le nombre de salariés hébergés ne devant pas dépasser 6
- avoir un local repas avec cuisine séparée du réfectoire de 7 m² pour un travailleur saisonnier, majorée de 2 m² par personne supplémentaire (si cuisine et réfectoire regroupés en une seule pièce, superficie minimale de 10 m² pour un travailleur, majorée de 2 m² par travailleur supplémentaire)
- si la résidence ne comporte pas de sanitaires, mise à disposition d'un lavabo aménagé pour 3 personnes, 1 cabine de douche et 1 WC pour 6 personnes

Des dérogations de l'inspecteur du travail sont possibles pour : hauteur sous plafond de 2 mètres, nombre de salariés et superficie de 6 m², cuisine et réfectoire de 7 m², nombre d'installations sanitaires si le local n'en contient pas.

5 – Les contacts utiles

Si j'ai besoin d'en savoir plus, à qui dois-je m'adresser ?

1- Sur les déclarations et les questions de cotisations (DPAE, TESA, contrat vendanges, exonérations...)

MSA au 04.74.45.99.40 (choix 2 puis choix 2)

Mail : employeurs@ain-rhone.msa.fr

Site internet de la MSA Ain-Rhône : <http://ain-rhone.msa.fr>

Site dédié à l'offre de service TESA : <http://tesa.msa.fr>

2- Sur la réglementation du travail (durée du travail, rémunérations, convention collective, santé-sécurité)

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Rhône (DDETS) :

➤ **Unité de contrôle Rhône Nord Agriculture** au 04.87.76.73.39

Mail : ddets-uc5@rhone.gouv.fr

➤ **Service de renseignement** au 08 06 000 126 (prix d'un appel local)

Mail : ddets-renseignements-travail-emploi@rhone.gouv.fr

Vous pouvez aussi consulter le site de la DREETS :

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/>

3- Sur la réglementation relative à la main-d'œuvre étrangère (M.O.E.)

Pour tout renseignement :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N107>

Site ministère intérieur : téléphone : 0806 001 620 (gratuit)

Pour vos démarches : Plateformes interdépartementales des préfectures :

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/contact>

4- Pour toutes vos questions sur l'emploi des vendangeurs

Service emploi de votre FDSEA au : 04 78 19 62 00

Mail : j.antoine@fdsea69.fr (Juliette OSTERBERGER)