



# TAILLE DE LA VIGNE

Campagne 2023-2024

## Conditions d'emploi des saisonniers

Notice DREETS – DDETS 49 – Inspection du travail agricole – MAJ : 09/10/2023

### LES FORMALITÉS D'EMBAUCHE

#### Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) et Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE)

L'employeur peut recourir au TESA pour embaucher un salarié agricole sous contrat à durée déterminée (CDD) n'excédant pas 3 mois. Le TESA permet à l'employeur d'effectuer 11 formalités en une seule déclaration (déclaration préalable à l'embauche, contrat de travail, signalement au service de santé au travail, bulletin de paie, ...) : [MSA - Le Tesa simplifié - Employeur](#)  
L'employeur qui utilise le formulaire TESA en ligne satisfait à l'obligation de déclarer chaque salarié préalablement à son embauche. Chaque DPAE doit être réalisée dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche et au plus tard au moment de l'embauche (internet ou télécopie).

#### Recours à la Prestation de Service Internationale (PSI)

L'entreprise étrangère est tenue de respecter la réglementation française (article L. 1262-4 du Code du travail). Elle doit procéder à une déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail : [SIPSI-Détachement de travailleurs - Déclaration préalable de détachement](#) et désigner son représentant sur le territoire français.

L'entreprise française qui recourt à une PSI est tenue à une obligation de vigilance et à ce titre doit se faire remettre l'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée sur le télé-service SIPSI du ministère du travail (article R. 1263-12 du Code du travail). Elle encourt des sanctions en cas de non-respect de ses obligations de vigilance.

#### Embauche de ressortissants étrangers

L'embauche de salariés saisonniers issus de pays tiers à l'Union Européenne (articles R. 5221-1 à R. 5221-10 du Code du travail), nécessite une autorisation de travail.

La demande d'autorisation de travail pour un salarié ou étudiant étranger doit désormais être effectuée en ligne sur le site internet suivant : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Vous pourrez trouver des informations pour vous accompagner dans vos démarches à partir du site des services de l'Etat dans le département : [Services Etat Maine-et-Loire](#)

Avant l'embauche de salariés étrangers résidant en France (articles R. 5221-41 à R. 5221-43 du Code du travail), l'employeur doit vérifier que les travailleurs sont titulaires d'un titre de séjour valide valant autorisation de travail. La demande est à faire auprès de la Préfecture du lieu d'embauche, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

#### Registre des entrées et sorties du personnel

Les mentions obligatoires, notamment les dates d'entrée et de sortie, concernant le personnel saisonnier doivent figurer dans le registre unique du personnel. Lorsque l'employeur utilise le Titre Emploi Simplifié Agricole, le volet employeur est inséré dans ce registre.

Lorsque l'employeur recourt à la prestation de service internationale, les déclarations de détachement sont annexées au registre unique du personnel (article L. 1221-15-1 du Code du travail).

### LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

#### Rémunération

La rémunération horaire des salariés non permanents doit être égale à celle des permanents, dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent. Elle est au minimum de 11,52 €, correspondant à la valeur du SMIC brut au 01/05/2023.

- Convention collective nationale : [CCN Production agricole et CUMA](#) - IDCC 7024
- Accord collectif territorial : [Accord collectif du 31 janvier 1980 \(ex IDCC 9441\) concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire modifié par l'avenant n° 92 du 22 février 2022 – étendu par arrêté du 16/08/22-JORF 0192 du 20/08/22](#)

#### Dispositions conventionnelles :

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 et l'entrée en application de la CCN Production agricole et CUMA, il convient de se référer à la grille nationale des salaires et à l'avenant du 5 juin 2022, ainsi qu'à la grille des salaires prévue par l'accord territorial, et retenir le taux horaire le plus favorable.

► Le SMIC ou le salaire minimum conventionnel, selon le taux horaire le plus favorable, est applicable quel que soit le mode de rémunération adopté, aussi bien en taille qu'en pré-taille.

#### Heures supplémentaires : Décompte par semaine :

- de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure : majoration de 25 %
- au-delà : majoration de 50 %
- les heures effectuées le dimanche et un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai bénéficient d'une majoration de 50 %

**Le cas des salariés rémunérés à la tâche :** Les salaires des tâcherons ne peuvent jamais être inférieurs à ceux qui seraient payés si le travail était rémunéré au temps.

**Avantage en nature et logement - valeurs applicables pour 2023 :** [voir le site de la MSA sur le sujet](#)

**Frais de déplacement** : Barème forfaitaire de l'administration fiscale pour l'impôt sur le revenu : [Accueil | impots.gouv.fr](#)

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

### Durée du travail et temps de repos

La durée légale du travail est de 35 heures par semaine.

La durée maximale de travail s'établit à :

- 10 heures par jour (8 h pour les travailleurs mineurs de 16 ans et plus)
- 48 heures par semaine (35 h pour les jeunes de 16 ans et plus)
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Le repos minimal est de :

- 11 heures quotidiennement (entre deux journées consécutives)
- 35 heures hebdomadaires (2 jours consécutifs pour les moins de 18 ans)

Le temps de pause est de 20 minutes après 6 heures de travail continu, non rémunérées (sauf accord collectif).

### Travail des jeunes de 14 ou 15 ans, pendant les vacances scolaires

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est **autorisé pendant les vacances scolaires**, comportant au moins 7 jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un **repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale des dites vacances**. Les jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers. L'employeur doit en faire la déclaration à l'inspection du travail (article R. 715-2 du Code rural et de la pêche maritime).

La durée maximale de travail, sans dérogation possible, s'établit à :

Pour les jeunes de 14 ans : **7 heures par jour et 32 heures par semaine**

Pour les jeunes de 15 ans : **7 heures par jour et 35 heures par semaine**

Le temps de pause est d'au moins 30 minutes après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie, non rémunérées (sauf accord collectif).

Le jeune bénéficie chaque semaine de deux jours de repos consécutifs comprenant obligatoirement le dimanche.

### Enregistrement du temps de travail

Les employeurs doivent pouvoir justifier de la durée du travail de leurs salariés et du respect du salaire minimum à leur égard, **y compris pour les salariés rémunérés à la tâche** (articles L. 713-20 et R. 713-35 et suivants du Code rural et de la pêche maritime).

A cet effet, les employeurs peuvent :

- soit employer les salariés selon un horaire de travail collectif préétabli, affiché dans l'entreprise et adressé à la section Agricole d'inspection du travail ;
- soit enregistrer ou faire enregistrer quotidiennement les heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce registre horaire doit alors être tenu à la disposition des agents de contrôle et un document récapitulatif des heures de travail doit être annexé à chaque bulletin de paie.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'HÉBERGEMENT

### Sécurité et conditions de travail

#### Formation à la sécurité

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche (article L4141-2 du code du travail).

#### Équipements de protection individuelle

L'employeur met à disposition des salariés les équipements de protection individuelle appropriés, et lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective (article R4321-4 du code du travail).

#### Conditions d'accueil

Les salariés doivent bénéficier de WC, de lavabos et de vestiaires ainsi que d'un local permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène. De l'eau fraîche et potable doit être gratuitement fournie aux salariés.

### Hébergement

L'hébergement collectif des salariés saisonniers doit satisfaire aux dispositions réglementaires (articles R. 716-6 à 13 du Code rural et de la pêche maritime). **Il doit faire l'objet d'une déclaration à la Préfecture** [Déclaration d'hébergement collectif : cerfa n° 61-2091](#) et à l'Inspection du Travail (article 1 de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif).

Cf. note explicative à l'appui du cerfa pour la déclaration : <https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Employeurs-pensez-a-declarer-vos-hebergements-collectifs> à l'inspection du travail.

**POUR DES QUESTIONS EN DROIT DU TRAVAIL, CLIQUEZ SUR  
ou APPELEZ LE 0 806 000 126 (saisir le numéro de département de votre lieu de travail)**



**JOINDRE la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Maine-et-Loire**



**DDETS 49 – Unité de Contrôle 2 - Sections d'inspection Agricole 14, 15 et 16**  
12 rue Papiou de la Verrie - CS 23607 - 49036 ANGERS cedex 1  
Email : [ddets-uc2@maine-et-loire.gouv.fr](mailto:ddets-uc2@maine-et-loire.gouv.fr)