

## 9.

# JE GÈRE LE PERSONNEL



L'essentiel & plus encore

Lien d'accès au site de la MSA :  
site : [www.gironde.msa.fr](http://www.gironde.msa.fr) [Cliquez ici](#)

En France, tous les travailleurs du secteur agricole sont affiliés à un seul organisme de sécurité sociale, la Mutualité sociale agricole (MSA).

\*Contact : les agences de la MSA Gironde : - tél: 05.56.01.83.83 ; 05.56.01.97.00

- Bordeaux : 13, rue Ferrère

- Blaye : 125, rue de l'hôpital (entrée par le chemin des Moines)

- Langon : 1, allée Jean Jaurès

- Lesparre : 5, rue de Grammont

- Libourne : 9, avenue du Général de Gaulle

- Sainte-Foy-la-Grande (Permanence) : Relais des Services Publics - 2, boulevard Garrau

## ● LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)

En tant qu'employeur, vous devez obligatoirement déclarer à la MSA chacun de vos salariés préalablement à leur embauche. La déclaration préalable à l'embauche doit être adressée à la MSA au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche, et au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche.

Avec le Tesa (Titre emploi-service agricole), la MSA simplifie l'emploi de vos

salariés. Vous effectuez, en une seule déclaration, l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à la fin de contrat :

- le Tesa simplifié pour embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) ou un travailleur occasionnel ;

- le Tesa+ s'adresse prioritairement aux petites entreprises agricoles non équipées d'un logiciel de paie ou qui n'ont pas recours à un tiers déclarant

pour effectuer leurs déclarations sociales. Vous pouvez recourir au Tesa+ pour gérer l'emploi de l'ensemble de vos salariés en CDI et en CDD.

Le Tesa peut aussi être utilisé ici pour l'établissement des contrats de travail et le salaire.

Lien vers le site Tesa :  
site : [www.tesa.msa.fr](http://www.tesa.msa.fr) [Cliquez ici](#)

### FOCUS : LE PRÊT DE SALARIÉS ENTRE ENTREPRISES

Dans certaines situations, notamment en cas de baisse temporaire d'activité ou de tension de l'emploi, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise

confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises et la signature d'un avenant.

Pour plus de détails sur ces dispositifs :  
site : [www.msa.fr](http://www.msa.fr) [Cliquez ici](#)

### FOCUS L'ENTRAIDE ENTRE AGRICULTEURS et L'ENTRAIDE FAMILIALE

Existe l'entraide entre agriculteurs, sorte de contrat tacite d'échange de services occasionnel, réciproque et à titre gratuit (aide à la réalisation de travaux, mise à disposition de matériels d'exploitation)

(articles L.325-1 et suivants du Code Rural).

Par ailleurs, l'entraide familiale est tolérée c'est-à-dire une personne du cadre familial peut intervenir de manière exception-

nelle et ponctuelle dans une très petite entreprise sans se substituer à un emploi normalement salarié et nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

**PRÉCISION :** Une nouvelle convention collective nationale est applicable, depuis le 1er avril 2021, à tous les employeurs et salariés de la production agricole et des Cuma. Les conditions d'application ont été précisées sur un site dédié :

Pour consulter la convention collective nationale : [cliquez ici](#)

La grande nouveauté de cette convention collective est la mise en place d'une grille de classification des emplois. Le site permet notamment de procéder à cette classification et de faire le point sur les principales difficultés rencontrées lors de la mise en place.

## ● LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

Comme dans n'importe quelle branche d'activité, il est possible d'embaucher des salariés, à la vigne comme au chai, en CDD ou en CDI selon les dispositions du Code du Travail.

Toutefois, la viticulture amène ici encore des particularités avec des contrats spécifiques, issus notamment du Code Rural.

**Plus de détails :** consultez l'Union Girondine de juillet-août 2023 ("Travailleurs saisonniers la check-list du viticulteur employeur")

Durée légale du travail : en principe 10 heures/jour, mais en cas de surcroît d'activité 12 heures/jour max pendant 6 jours consécutifs (ex. vendanges).

Rémunération des heures supplémentaires :

- de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure = majoration 25 %

- au-delà = majoration 50 % (le dimanche et travail de nuit = toujours majoration 50 %).

Lien d'accès à l'accord national et aux conventions collectives Gironde :

site : [www.nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr](http://www.nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr)  
[Cliquez ici](#)

### CONTRAT EMPLOI-FORMATION AGRICOLE (CDD)

Comporte une alternance de périodes de travail et de formation. Durée maximale 18 mois. Par ce contrat l'employeur assure un complément de formation professionnelle au salarié. L'indemnité

de fin de contrat, en principe due à la fin d'un CDD, n'est pas applicable à ce contrat particulier.

Les employeurs de salariés en contrat emploi-formation agricole bénéficient

des exonérations de charges sociales prévues à l'article L. 981-6 du même code (art. L6325-16 et suivants) → ABROGE loi 22 décembre 2018.

(Code Rural : articles L718-3 et D718-6 et suivants)

### CONTRAT DE VENDANGES (CDD)

Ne correspond pas au contrat saisonnier « classique ».

Est applicable pour les travaux de vendanges (ex. cueillette des raisins, portage des hottes et paniers...), qui comprennent également les préparatifs et s'étendent jusqu'aux travaux de rangement. Il a une durée maximale d'un mois, le cumul de contrats de vendanges successifs est possible dans la limite d'une durée de deux mois sur une période de douze mois. Les salariés en congés payés et les agents publics peuvent bénéficier de ce contrat.

(Code Rural : articles L718-4 et suivants)



Lien vers les dossier vendanges de la MSA :

- site : [www.gironde.msa.fr](http://www.gironde.msa.fr) [Cliquez ici](#)

- site : [www.msa.fr](http://www.msa.fr) [Cliquez ici](#)

### Précautions à respecter par les exploitants viticoles ayant recours à une prestation de services

Dans le cadre des contrats de prestations de service viticole, **l'attestation de vigilance** (délivrée par la MSA ou l'URSSAF) **doit obligatoirement être demandée** lors de la conclusion de tout contrat d'un montant supérieur ou égal à 5 000 €, et ensuite être demandée tous les 6 mois pendant toute la durée du contrat.

En effet, la législation relative à la lutte contre le travail dissimulé impose au donneur d'ordre de s'assurer que les obligations de déclaration et de paiement des cotisations sociales de son prestataire sont à jour.

Si le prestataire n'est pas à jour, le donneur d'ordre peut avoir à régler les cotisations du prestataire, et être soumis à des poursuites financières.

Site MSA à consulter : [Cliquez ici](#)

## L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS OCCASIONNELS OU DEMANDEURS D'EMPLOI (CDD)

Contrat à durée déterminée. Utilisation du Tesa simplifié. Par dérogation au droit commun, dans le secteur agricole, des « jeunes travailleurs » peuvent être embauchés ponctuellement pendant les vacances scolaires dès 14 ans.

Exonération des charges patronales de sécurité sociale (cotisations patronales d'assurances sociales agricoles : maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et allocations familiales) possibles si la tâche confiée est liée au cycle de la production végétale ou si les activités de conditionnement et commercialisation

constituent le prolongement de l'acte de production de ce produit agricole.

Ces exonérations patronales trouvent à s'appliquer aux travailleurs occasionnels recrutés sous plusieurs contrats : CDD saisonnier, contrat vendanges, CDI intermittent conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à Pole Emploi depuis au moins 4 mois ou 1 mois si l'inscription fait suite à un licenciement).

Le montant de l'exonération porte sur la totalité des charges si la rémunération mensuelle brute est inférieure à 1,20 SMIC ; il sera dégressif si la rémunération est comprise entre 1,20 et 1,6 SMIC.

**RAPPEL :** existent quatre types de prestations sociales, qui forment les quatre branches de la sécurité sociale : la branche maladie, maternité, invalidité (AMEXA pour l'exploitant et ASA pour les salariés) ; la branche accident du travail et maladies professionnelles (ATEXA pour l'exploitant et MSA pour les salariés) ; la branche vieillesse et veuvage (« retraite ») ; la branche famille (dont prestations familiales, handicap, logement...).

Lien utile :

site : [www.msa.fr](http://www.msa.fr) [Cliquez ici](#)



## CDI INTERMITTENT

Ce contrat a pour objectif de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance entre périodes travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit, et doit mentionner notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Les périodes travaillées peuvent être fixées avec précision (dates de début et de fin) ou non selon la nature de l'activité. Rémunération majorée de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés.

(Code du Travail : articles L3123-33 et suivants)

## ● LE RESPECT DES RÈGLES DE SÉCURITÉ

Il existe une réglementation concernant la santé et sécurité au travail, ce qui englobe la prévention en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Liens utiles :

- site : [www.agriculture.gouv.fr](http://www.agriculture.gouv.fr) Cliquez ici
- site : [www.monespaceprive.msa.fr](http://www.monespaceprive.msa.fr) Cliquez ici
- site : [www.ssa.msa.fr](http://www.ssa.msa.fr) Cliquez ici

### ÉVALUER LES RISQUES

Il faut d'abord évaluer les risques professionnels encourus par les travailleurs dans l'entreprise.

Certaines opérations peuvent occasionner des douleurs - notamment au dos ou aux membres supérieurs - à force de mouvements intenses ou répétés, comme la taille de la vigne ou les vendanges,

et provoquer des «troubles musculo-squelettiques» (TMS) : mieux vaut un arrêt de travail court mais précoce plutôt qu'un long arrêt suite à une douleur généralisée (ex. développement des exosquelettes).

En cas de travail par temps de canicule ou de forte chaleur, pour le travail en extérieur,

l'aménagement de zones d'ombre et le port de vêtements adaptés sont essentiels pour éviter le coup de chaud. Adapter les horaires de travail est primordial notamment pour le travail à la vigne dans la mesure du possible (commencer plus tôt et supprimer les équipes de l'après-midi).

### SÉCURITÉ DES MACHINES ET TRACTEURS AGRICOLES

Ensuite, sur la sécurité des machines et tracteurs agricoles, la première protection est de suivre une formation adaptée (risque de renversement dans les champs donc ceinture de sécurité et protection adaptée; gestion de la circulation routière etc...), la maintenance des tracteurs est également importante.

Des fiches pratiques sont accessibles portant sur la sécurité de chaque matériel agricole.

Site : [www.agriculture.gouv.fr](http://www.agriculture.gouv.fr) Cliquez ici



### ORGANISER LA PRÉVENTION



Enfin, il faut organiser la prévention, notamment pour les chutes lors de travaux en hauteur : montée ou descente de véhicules ou machines, accès à des zones de travail (ex : passerelles d'accès et de circulation en caves vinicoles; rambarde en haut de la cuve etc...).

Pour l'utilisation de produits phytosanitaires, la protection passe par le port d'équipements de protection individuelle (EPI)

(voir fiche 13 «*JE PROTÈGE MES VIGNES CONTRE LES MALADIES*»).