



AVA - Syndicat de défense des appellations d'origine contrôlée - WFSN 0002-6334 - © Marie Fagagnano

NUMÉRO SPECIAL / VENDANGES 2024 / 9,15 EUROS
LA REVUE DU VIGNOBLE

Les Vins d'Alsace



Les conditions de production
pour le millésime 2024



Vinification de la récolte



Les recommandations
salariales



Viticulteurs

Cultiver l'excellence est dans notre nature.

Non commissionnés et spécialistes du monde viticole,
nos 30 chargés d'affaires s'engagent au quotidien
sur le territoire Alsacien, pour vous satisfaire
et apporter des solutions adaptées à vos besoins.

Crédit photo : Getty Images.

Crédit  Mutuel



Les conditions de production

ÉDITORIAL

- 3 Le temps des vendanges est à nos portes

PRODUCTION

- 4 Pour le Haut-Rhin
Arrêté portant fixation de la date d'ouverture
du ban des vendanges de l'année 2024

- 11 Constats VT/SGN

VINIFICATION

- 12 Règles applicables en Alsace pour l'acidification -
désacidification noté sur la désalcoolisation
- 14 Correspondance entre degré alcoolique probable,
sucres, densité 20/20 et indice de réfraction
- 15 Registre de manipulation
servant de Carnet d'enrichissement par sucrage
- 17 Chaptalisation - Récolte 2024 - Recommandations
- 19 Utilisation des rebêches

Décision relative à la demande de dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue



- 20 Registre de suivi des résidus
- 21 Circulation des sous-produits
Les travaux de cuverie

SOCIAL

- 22 Comment recruter un travailleur saisonnier ?
Salaires des vendangeurs
- 23 Alsace Vendanges est de retour !
- 26 Liens et degrés de parenté

Vendanges 2024

Les salaires applicables



- 27 L'emploi des jeunes de moins de 18 ans
- 28 Quelles sont les obligations d'affichage
dans une entreprise
- 30 Égalité professionnelle
- 36 Employeurs : vos obligations en cas de fortes chaleurs
- 37 L'entraide entre agriculteurs
- 38 Reçu pour solde de tout compte
- 39 Relevé d'heures individuel
Elaborer son DUERP
- 40 Hébergement collectif des travailleurs saisonniers
- 42 Une aide au logement pour les saisonniers
du secteur agricole
- 44 Travail illégal : renforcement du dispositif
à l'encontre des employeurs
- 44 La mise à disposition de salarié à but non lucratif
Etat de santé du salarié saisonnier
- 46 Le Tesa simplifié : la nouveauté de l'année
- 47 TESA



le chiffre du mois

Le vin français génère
emplois

440 000

Organe officiel de l'Association
des Viticulteurs d'Alsace

12 avenue de la Foire aux Vins
B. P. 91225

68012 Colmar Cedex

Tél. 03 89 20 16 50

Fax. 03 89 20 16 60

info@ava-aoc.fr

Président:

Gilles EHRHART

Rédaction:

Directeur de la Publication,
Responsable de la rédaction:
Frédéric BACH

Rédactrice en chef:

Simone KIEFFER

Secrétaire de rédaction:

Véronique JENNY

Abonnements:

Véronique JENNY

Maquette: SANEP - Studio graphique
du Paysan du Haut-Rhin

Photo couverture:

Marie Faggiano

Impression et expédition:



Caractéristiques environnementales:



Publicité nationale:

TOP AGRI

8 cité Paradis 75493 PARIS Cedex 10

Tél. 01 40 22 70 40

Publicité régionale:

SANEP - 13 Rue Jean Mermoz - BP 40

68127 STE CROIX EN PLAINE

Tél. 03 89 20 98 50

Inscription Commission

Paritaire des publications et Agences

de Presse N° 0124 G 84 200

Numéro d'agrément P928633

La reproduction des textes
n'est autorisée qu'avec indication
précise de la source et sans amputation



ASSOCIATION
DES VITICULTEURS D'ALSACE

Le Syndicat Général
de Défense des Appellations



édito



© AVA

Le temps des vendanges est à nos portes

Le vignoble va à nouveau retrouver son effervescence qui met un point d'orgue aux travaux annuels de la vigne. Les vendanges sont aussi un vecteur de communication du savoir-faire des vignerons vers des personnes qui viennent découvrir les métiers de la vigne.

Cette année nous sommes au trentième anniversaire d'un partenariat avec France Travail, la MSA et l'Association des Viticulteurs d'Alsace pour l'organisation du recrutement de vos vendangeurs qui est de plus en plus complexe et ceci pour de multiples raisons, dont la principale, qui ne se résout pas facilement et qui est le retour au quasi-plein emploi sur de nombreux secteurs proches du vignoble, et que les meilleures plates-formes ne sont pas en mesure d'augmenter le nombre de demandeurs en recherche d'emploi saisonnier.

Malgré de nombreuses autres solutions, réseaux sociaux, applications, Alsace-Vendanges a tout son rôle à jouer, et son système de mise en relation au plus proche entre les futurs vendangeurs et les vignerons est un système rodé. Le partenariat avec la CEA existe depuis quelques années et se poursuit pour favoriser le recrutement de personnes éloignées de l'emploi, notamment les bénéficiaires du RSA qui pourront cumuler leur droit RSA et leur salaire de vendangeur, faites le savoir.

Il est impératif d'être vigilant sur la santé et la sécurité des saisonniers venant faire les vendanges.

Les candidats vendangeurs ne doivent pas avoir peur et se mettre des freins, il suffit de vouloir et avec un bon encadrement, une bonne mise en confiance en quelques coups de sécateurs on peut maîtriser le travail et les tâches du coupeur de raisins qui sont plus répétitives que pénibles.

Ces dernières années la problématique rencontrée est celle de trouver des candidats au bon moment et notamment dès le mois d'août, ce sont environ 20 000 vendangeurs qui participent aux vendanges en Alsace qui ne se font pas toutes manuellement sauf pour les AOC Crémant d'Alsace et l'AOC Alsace Grand Cru.

Les vendanges sont le temps fort de la récolte, le bilan d'une année de travail, de la convivialité des rencontres, une soif d'apprendre mais aussi de faire découvrir les métiers de la terre à une société de plus en plus éloignée du monde rural et ceci même pour les jeunes vivant dans des villages viticoles.

Durant toute une année nous venons de prendre soin de nos vignes et nous avons subi les caprices d'une météo assez inattendue, le printemps a été marqué par une pluviométrie importante propice au développement du mildiou suivie de l'oïdium. Cette année même au mois de juillet nous étions encore tous en alerte afin de vaincre sa propagation. L'évolution de la situation sanitaire et l'estimation annuelle de la récolte montrent que les situations seront encore une fois très disparates et que pour certains cépages, les volumes à récolter seront réduits.

Aussi soyons respectueux devant ce que la nature va nous offrir. Je demande à tous les vignerons de faire de ces vendanges un moment d'excellence pour nos vins d'Alsace et aussi un moment de partage et d'échange, mais aussi un moment fort où l'on communique positivement sur nos Vins et Crémant d'Alsace, et de donner l'envie de les déguster à tout moment de l'année.

Nous ne pouvons qu'espérer un temps ensoleillé pour ces vendanges gage de qualité mais également de sérénité. Bien entendu, si vous avez des difficultés, n'hésitez pas à appeler votre syndicat, l'Ava.

Je vous souhaite de bonnes vendanges à tous.

Gilles Ehrhart

Président de l'Association des Viticulteurs d'Alsace



Pour le Haut-Rhin

Arrêté portant fixation de la **date d'ouverture du ban des vendanges** de l'année 2024

pour les vins ouvrant droit aux appellations d'origine contrôlée Crémant d'Alsace, Alsace et Alsace grand cru

VU l'ordonnance n° 45-2675 du 2 novembre 1945 modifiée, relative à la définition des appellations d'origine des vins d'Alsace ;

VU Le décret n° 2014-1069 du 19 septembre 2014 et le décret n° 2011-1373 du 25 octobre 2011 relatifs à l'appellation d'origine contrôlée « Alsace » ou « Vin d'Alsace » modifiant l'ordonnance n° 45-2675 du 2 novembre 1945 ;

VU l'arrêté du 21 août 2023 modifiant le cahier des charges de l'appellation d'origine contrôlée « crémant d'Alsace » homologué par le décret n° 2011-1373 du 25 octobre 2011 ;

VU l'arrêté du 26 août 2023 modifiant le cahier des charges de l'appellation d'origine contrôlée « Alsace » ou « Vin d'Alsace » homologué par le décret n° 2011-1373 du 25 octobre 2011 ;

VU l'arrêté du 4 juillet 2024 modifiant le cahier des charges des cinquante et une appellations d'origine contrôlées « Alsace grand cru » homologué par le décret n° 2011-1373 du 25 octobre 2011 ;

VU l'article D. 645-6 du code rural et de la pêche maritime et notamment son article premier ;

VU l'arrêté préfectoral 21 août 2023 portant délégation de signature au directeur départemental des territoires du Haut-Rhin ;



VU l'arrêté préfectoral 21 août 2023 portant subdélégation de signature au directeur départemental adjoint des territoires du Haut-Rhin ;

VU les propositions de l'organisme de défense et de gestion, l'association des viticulteurs d'Alsace (AVA), validée par le comité régional d'experts des vins d'Alsace du 22 août 2024 ;

SUR proposition du directeur départemental des territoires du Haut-Rhin

Arrêté

Article 1 : En exécution des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 45-2675 du 2 novembre 1945 modifiée, après avis de l'organisme de défense et de gestion AVA et sur proposition du comité régional d'experts des vins d'Alsace, les dates à partir desquelles les vendanges

pourront commencer sont fixées comme suit :

Cépages donnant droit à l'appellation Crémant d'Alsace :

29 août 2024

Cépages donnant droit à l'appellation Alsace ou vin d'Alsace :

9 septembre 2024

Cépages donnant droit à l'appellation Alsace grand cru, lieux-dits Altenberg de Bergheim et Kanzlerberg :

23 septembre 2024

Cépages donnant droit à l'appellation Alsace grand cru pour les autres lieux-dits :

9 septembre 2024

Cépages donnant droit aux appellations Alsace et Alsace grand cru, mentions vendanges tardives ou sélection de grains nobles : **23 septembre 2024**

Article 2 : Les maires, ainsi que les autorités administratives intéressées, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera affiché dans les communes par les soins du maire et dont l'ampliation sera adressée au sous-préfet compétent.

Fait à Colmar

Le préfet,
pour le préfet et par subdélégation,
le directeur départemental des territoires
Le Directeur Départemental Adjoint
des Territoires du Haut-Rhin

Jacques BONIGEN





COMITÉ D'EXPERTS DES VINS D'ALSACE / COMITÉ RÉGIONAL INAO ALSACE ET EST

Le Comité Régional d'Experts des Vins d'Alsace, réuni le 22 août 2024 a pris les décisions suivantes pour la récolte 2024

Conditions de Production pour la récolte 2024

A) RENDEMENT - ENRICHISSEMENT

Le CODEVA-CRINAO a validé les propositions suivantes qui figurent en annexes¹ de la note pour :

- la richesse en sucre des raisins exprimée en g/l,
- le Titre Alcoométrique Volumique Naturel Minimum exprimé en % d'alcool,
- l'enrichissement exprimé en % d'alcool,
- les rendements.

Les décisions définitives relatives aux rendements seront prises par le Comité National de l'INAO le 28 novembre 2024.

B) DATES D'OUVERTURE DES VENDANGES

• AOC CREMANT D'ALSACE

Rappel: La production de ces vins est subordonnée à l'enregistrement d'une **déclaration d'intention de production, souscrite 8 jours au moins avant la date des vendanges de l'AOC «Crémant d'Alsace»** auprès de l'Association des Viticulteurs d'Alsace (AVA-ODG), pour les opérateurs n'ayant pas fait de Déclaration Préalable d'affectation parcellaire avant le 15 mai.

La date d'ouverture des vendanges est fixée au **jeudi 29 août 2024** pour tous les cépages de cette appellation.

Le taux minimum de rebêches est demandé à 1 %.

• AOC VINS D'ALSACE OU ALSACE

Le début des vendanges est fixé :

- au **lundi 9 septembre 2024** pour tous les cépages.

• AOC ALSACE GRAND CRU

Le début des vendanges est fixé pour tous les lieux-dits :

- au **lundi 9 septembre 2024** pour tous les cépages.

Hormis les lieux-dits suivants :

- **BRUDERTHAL**: au **mardi 17 septembre 2024** pour tous les cépages.
- **PRAELATENBERG**: Au **jeudi 19 septembre 2024** pour tous les cépages.
- **ALTENBERG DE BERGHEIM et KANZLERBERG**: Au **lundi 23 septembre 2024** pour tous les cépages.

• « VENDANGES TARDIVES & SELECTIONS DE GRAINS NOBLES » pour les AOC ALSACE et ALSACE GRAND CRU

La production de ces vins, qui doivent répondre à des conditions très précises en matière de richesse en sucre naturel des moûts et de rendements depuis la dernière homologation des cahiers des charges du 28 mai 2021. Les vignes susceptibles de bénéficier de la mention «vendanges tardives» ou «sélection de grains nobles» doivent avoir fait l'objet d'une déclaration préalable d'affectation parcellaire auprès de l'ODG-AVA avant le 1^{er} mars.

Le début des vendanges est fixé :

- Au **lundi 23 septembre 2024** pour tous les cépages.

• AOC COTES DE TOUL

Le début des vendanges est fixé, sous réserve de l'évolution de la maturité dans les prochains jours :

- Au **vendredi 20 septembre 2024** pour tous les cépages

• AOC MOSELLE

Le début des vendanges est fixé, sous réserve de l'évolution de la maturité dans les prochains jours :

- Au **vendredi 6 septembre 2024** pour tous les cépages

• PRE-VENDANGES

Conformément à l'article D645-6 du code rural et de la pêche maritime, si l'état sanitaire ou la maturité le nécessite, des dérogations individuelles à l'exigence relative à la date fixée par l'arrêté préfectoral fixant le ban des vendanges, peuvent être accordées par les services de l'INAO,

après constat de maturité des vignes en cause.

Aussi, tout viticulteur souhaitant solliciter une dérogation au ban des vendanges doit adresser aux services de l'INAO de Colmar **au plus tard la veille de la vendange avant 12h, du lundi au vendredi**, une demande écrite :

Maison du Vin d'Alsace
12, av. de la Foire aux Vins
68012 COLMAR CEDEX
Tél. 03 89 20 16 80
inao-colmar@inao.gouv.fr

Les informations suivantes doivent obligatoirement être données :

- **Coordonnées du demandeur**
- **Références du ou des parcelles concernée(s): commune, lieu-dit, section, numéro et surface**
- **Cépage**
- **Maturité constatée**
- **Date prévue de la vendange**

Un formulaire est disponible auprès de votre ODG ou des services de l'INAO.

Toute demande de dérogation sera examinée par les Services de l'INAO.

Suite à votre demande complète, vous recevrez **un accusé-réception** de la part des services de l'INAO. Des agents de l'INAO pourront être amenés à vous contacter pour contrôler les maturités et l'état des parcelles. Dans le cas contraire, votre demande sera tacitement accordée dans les 24 heures suivant la réception de votre demande complète.

Important: toute demande de dérogation incomplète ne pourra être accordée.

Rappel des degrés s'appliquant pour la récolte 2024 :

CEPAGE	MENTION Vendanges Tardives	MENTION Sélection de grains nobles
Riesling & Muscat	244 g/l	276 g/l
Pinot gris & Gewurztraminer	270 g/l	306 g/l



Conditions de Production pour le millésime 2024

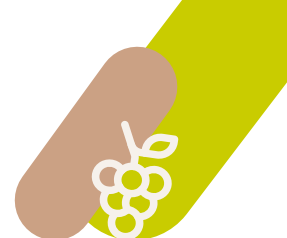
APPELLATION	Rendement (hl/ha)	Volume Complémentaire Individuel hl/ha	Titre Alcoométrique Naturel Moyen Minimum (% d'alcool)	Richesse Minimale des lots g/l sucre	Enrichissement (% d'alcool)	Titre Alcoométrique total maximum après enrichissement
AOC ALSACE vins blancs						
Vin blanc sans mention de cépage	75	10	9°5	144	1°5	12°5
Chasselas	70	10	9°5	151	1°5	12°5
Sylvaner	70	10	9°5	151	1°5	12°5
Pinot blanc, Pinot	70	10	10°	160	1°5	13°
Auxerrois	70	10	10°	160	1°5	13°
Muscat	70	10	9°5	151	1°5	12°5
Riesling	75	10	10°	160	1°5	13°
Pinot gris	65	10	11°5	185	0°5	14°5
Gewurztraminer	50	10	11°5	185	0°5	14°5
AOC CREMANT D'ALSACE	80	10	9°	144	2°	13°

Taux de rebêche minimum : 1 %

APPELLATION	Rendement (hl/ha)	Titre Alcoométrique Naturel Moyen Minimum (% d'alcool)	Richesse Minimale des lots g/l sucre	Enrichissement (% d'alcool)	Titre Alcoométrique total maximum après enrichissement
AOC ALSACE rosé Pinot noir	75	10°	160	0°5	13°
AOC ALSACE rouge Pinot noir	60	11°	177	1°5	14°

APPELLATION	Rendement (hl/ha)	Titre Alcoométrique Naturel Moyen Minimum (% d'alcool)	Richesse Minimale des lots g/l sucre	Enrichissement (% d'alcool)	Titre Alcoométrique total maximum après enrichissement
AOC ALSACE suivie d'une dénomination géographique (communale) blanc					
Auxerrois, Pinot blanc, Sylvaner, Riesling, Muscat	60	10°5	168	1°5	13°5
Pinot gris,	60	12°	193	0°5	15°
Gewurztraminer	49	12°	193	0°5	15°
AOC ALSACE suivie de "Klevener de Heiligenstein"	60	11°	177	1°5	14°
AOC ALSACE suivie d'une dénomination géographique (communale) rouge	58	11°5	185	1°5	14°5
AOC ALSACE suivie d'un nom de lieu-dit blanc					
Chasselas, Auxerrois, Pinot blanc, Sylvaner, Riesling, Muscat	55	10°5	168	1°5	13°5
Pinot gris,	55	12°	193	0°5	15
Gewurztraminer	48	12°	193	0°5	15
AOC ALSACE suivie d'un nom de lieu-dit rouge	55	11°5	185	1°5	14°5

APPELLATION	Rendement (hl/ha)	Richesse Minimale des lots g/l sucre	% Alcool	Oechsles
AOC ALSACE ET AOC ALSACE GRAND CRU LIEU-DIT MENTION VT				
Riesling, Muscat	AOC Alsace 55 AOC Alsace Grand cru Lieu-dit 50	244	14°5	105°
Pinot Gris,	AOC Alsace 55 AOC Alsace Grand cru Lieu-dit 50	270	16°	115°
Gewurztraminer	Alsace 47 Alsace Grand cru Lieu-dit 47	270	16°	115°
AOC ALSACE ET AOC ALSACE GRAND CRU LIEU-DIT MENTION SGN	40			
Riesling, Muscat		276	16°4	118°
Gewurztraminer, Pinot Gris		306	18°2	130°



AOC ALSACE GRAND CRU - LIEU-DIT millésime 2024	RENDEMENT hl/ha	TITRE ALCOOMETRIQUE NATUREL MOYEN MINIMUM (% d'alcool)	Minimum g/l sucre	ENRICHISSEMENT (% d'alcool)
Alsace Grand cru Steinklotz				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris,	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Rouge (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12,00	207	0°
Alsace Grand cru Engelberg				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Altenberg de Bergbieten				
Riesling,	50	11,50	177	0°
Muscat,	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Altenberg de Wolxheim				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Alsace Grand cru Bruderthal				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Kirchberg de Barr				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Rouge	40	12°	207	0°
Alsace Grand cru Zotzenberg				
Riesling	50	12,00	187	0°
Sylvaner	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer,	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Kastelberg				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Alsace Grand cru Wiebelsberg				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Alsace Grand cru Moenchberg				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Alsace Grand cru Muenchberg				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Winzenberg				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Frankstein				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Alsace Grand cru Praelatenberg				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°



Alsace Grand cru Goeckelberg				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Altenberg de Bergheim				
Riesling,	50	12,00	187	0°
Assemblage	50	14,00	221	0°
Pinot Gris,	50	14,00	221	0°
Gewurztraminer	47	14,00	221	0°
Alsace Grand cru Kanzlerberg				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	14,00	221	0°
Gewurztraminer	47	14,00	221	0°
Alsace Grand cru Geisberg				
Riesling	50	11,50	177	0°
Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Kirchberg de Ribeauvillé				
Riesling	50	11,50	177	0°
Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Osterberg				
Riesling	50	11,50	177	0°
Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Rosacker				
Riesling	50	12,00	187	0°
Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Froehn				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Schoenenbourg				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Sporen				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Sonnenglanz				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Mandelberg				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Marckrain				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Rouge (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12°5	216	0°
Alsace Grand cru Mambourg				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Assemblage (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)		12°5		0°
Rouge (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12°5	216	0°
Alsace Grand cru Furstentum				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Rouge (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12°5	216	0°



Alsace Grand cru Schlossberg				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Rouge (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12,5	216	0°
Alsace Grand cru Kaefferkopf				
Riesling,	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Muscat (uniquement dans assemblage)	50	12,00	187	0°
Assemblage	50	13,00		0°
Alsace Grand cru Wineck Schlossberg				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Sommerberg				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Alsace Grand cru Florimont				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Brand				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Hengst				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Rouge	40	12,50	216	0°
Alsace Grand cru Steingrubler				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Eichberg				
Riesling	50	12,00	187	0°
Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Pfersigberg				
Riesling	50	12,00	187	0°
Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Hatschbourg				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Goldert				
Riesling, Muscat	50	11,00	170	0°
Pinot Gris	50	12,50	195	0°
Gewurztraminer	47	12,50	195	0°
Alsace Grand cru Steinert				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Vorbourg				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Rouge	40	12,50	216	0°
Alsace Grand cru Zinnkoepflé				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°



PRODUCTION

Alsace Grand cru Pfingstberg				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Spiegel				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Kessler				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Kitterle				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Saering				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	13,50	210	0°
Alsace Grand cru Ollwiller				
Riesling, Muscat	50	11,50	177	0°
Pinot Gris	50	13,00	202	0°
Gewurztraminer	47	13,00	202	0°
Alsace Grand cru Rangén				
Riesling, Muscat	50	12,00	187	0°
Pinot gris	50	13,50	210	0°
Gewurztraminer	47	14,00	221	0°

UNE DYNAMIQUE D'AVENIR POUR
LE VIGNOBLE ALSACIEN

vitivina.fr



SERVICE ANALYSES
ET CONSEILS
ŒNOLOGIQUES
PERSONNALISÉS



Déposez vos échantillons
dans l'un de nos magasins

Pour toute information complémentaire,
contactez votre interlocuteur habituel
ou nos œnologues :

Anthony BONDON : 06 79 64 30 51
Juliette HARTZ : 06 47 72 11 94
Jean-Jacques KAH : 06 83 39 78 48
Frédéric PICHON : 06 03 44 14 11

MARLENHEIM 03 88 87 00 56

MOLSHEIM 03 88 38 05 51

ANDLAU 03 88 08 44 79

DAMBACH-LA-VILLE 03 88 92 40 51

SCHERWILLER 03 88 82 34 89

SEEBACH 03 88 94 74 68

ST HIPPOLYTE 03 89 73 00 98

SIGOLSHEIM 03 89 78 44 31

PPAFFENHEIM 03 89 49 65 18

LABORATOIRE RIQUEWIHR 03 89 22 31 05

PRODUCTION VITICOLE

Entre 40 et 43 Mhl, inférieure à la moyenne

La production viticole 2024 est estimée entre 40 et 43 Mhl, un niveau inférieur à 2023 (47,9 Mhl) et à la moyenne 2019-2023 (44,2 Mhl), selon les premières estimations établies au 1^{er} août par le service statistique du ministère de l'Agriculture (Agreste). Elle apparaît « en baisse dans presque tous les bassins viticoles », la Corse faisant exception avec une hausse par rapport à la moyenne quinquennale, souligne une note parue le 9 août. Parmi les explications, « le mildiou, favorisé par les conditions humides du début de l'été, touche la plupart des bassins viticoles et pourrait causer des pertes importantes ». Des épisodes de gel ou de grêle ont aussi localement réduit les volumes de production.





Constats VT/SGN

Le contrôle se fait en 2 temps

Jour 1: Récolte des raisins

L'opérateur appelle impérativement avant 10h le jour du constat pour indiquer le ou les horaires de passage souhaités.

Points contrôlés :

- Pas de mélange de cépages
- Récolte manuelle
- Pas de trace visible d'enrichissement
- Le degré
- La quantité de raisins: Le nombre de contenants ou le poids des raisins pour une cohérence avec le volume du lendemain.

Le pressoir peut être chargé, mais ne doit pas avoir tourné pour que le constat puisse se faire sans ambiguïté. Le mode de chargement doit permettre de constater la récolte manuelle. L'opérateur doit pouvoir indiquer le nombre de botiches qu'il a chargé ou le poids.

Le degré est pris par sondage dans les cuves (ou dans le pressoir) au bâton ou autre méthode proposée par l'opérateur. Le réfractomètre de l'agent fait foi (le réfractomètre est étalonné très régulièrement avec des solutions achetées dans un laboratoire).

Pour rappel, tous les réfractomètres seront étalonnés par un laboratoire en début de campagne.

Si nécessaire, l'agent peut décider de scinder le constat en deux entités si des différences notables de degré étaient relevées.

Si le degré minimal est atteint, l'agent revient le lendemain pour le constat sur le volume.

Jour 2: Constat du volume

En aucun cas un agent ne prendra un degré ou un volume sur une cuve dont les raisins n'ont pas été vus et contrôlés.

Points contrôlés :

- Pas de tri au pressurage: cohérence entre la quantité de raisin et le volume en cuve
1 lot de raisins = 1 volume
→ Pas de sélection des jus
- Degré en cuve: cohérence entre le degré constaté sur les raisins la veille et leur état avec le degré sur moût. Ce degré correspond en fait à une richesse en sucre (exigence du CDC), converti à un taux de 16,83.

Si un seul de ces points devait poser problème, aucun rapport de constat ne sera donné.

C'est à ce moment que le constat est donné avec la mention qui correspond au degré.

Là encore, c'est le réfractomètre de l'agent qui fait foi.

La permanence téléphonique est ouverte du lundi au vendredi, avec un grand nombre de lignes ouvertes pour recevoir les appels. Une permanence téléphonique est également assurée tous les samedis, de 8h à 10h.

A noter que les agents circulent, quant à eux, du lundi au samedi (hors jours fériés).

Pour une bonne organisation des



contrôles, et de manière à ce qu'il n'y ait pas trop d'attente, il est demandé à ce que les opérateurs appellent avant 10h le 03.89.20.16.58.

Le tarif des constats est de 56€ par constat volume (plusieurs lots de raisins peuvent ne faire qu'un volume au final). Il est demandé aux opérateurs de traiter les agents avec respect, politesse et courtoisie. En fonction du nombre de constats journaliers, il se peut que l'horaire demandé ne puisse être exactement respecté.

Contactez votre revendeur exclusif :



68630 MITTELWIHR

03 89 490 880

Pour découvrir l'ensemble de la gamme GREGOIRE
www.gregoire.fr

GM7.4

Dédiée aux vignobles alsaciens,
à partir de 1.30 m

- Tries embarqués
EASYclean et AIRBLADE
- Bennes 11 HL

Demandez une DEMO

GREGOIRE
PASSEZ À L'AVENIR





Règles applicables en Alsace pour l'acidification - désacidification noté sur la désalcoolisation



Règlements et textes de référence:

- R(UE) 2019/934 sur l'organisation du marché définissant les zones viticoles et l'enrichissement, les pratiques œnologiques en son annexe I, les restrictions à la conservation et production des produits de la vigne en annexe VII, les TAV mini des sous-produits et leur élimination, les fiches OIV entre autres
- R(UE) 1308/2013 sur l'utilisation de l'acide tartrique en annexe VIII partie 1 section C et D page 158 entre autres
- R(UE) délégué 2022/68 portant sur l'amélioration, la clarification, la mise à jour/évolution, la mise en cohérence avec les résolutions de l'OIV de 2019 à 2021 des R(UE) 2019/934 et R(UE) 1308/2013 sur les nouvelles pratiques œnologiques aussi bien

physiques que les nouveaux intrants entre autres

- R(UE) 2021/2017 portant sur l'organisation des marchés agricoles, systèmes qualités applicables aux produits agricoles et denrées alimentaires entre autres et modifiant le R(UE) 1308/2013
- Le règlement UE 1102021/2117 modifie les dispositions du règlement UE 1308/2013 (OCM) notamment sur ces deux points.

Acidification et désacidification:

Désormais, l'acidification et la désacidification sont possibles partout, dans les limites fixées par l'annexe VIII.

Partie I, C. du règlement 1308/2013 repris ci-dessous.

Il n'y a donc plus lieu de solliciter une autorisation « dérogatoire » pour les appellations alsaciennes, et ce, dès la récolte 2022.

« C. Acidification et désacidification

1. Les raisins frais, le moût de raisins, le moût de raisins partiellement fermenté, le vin nouveau encore en fermentation et le vin peuvent faire l'objet d'une acidification et d'une désacidification.
2. L'acidification des produits visés au point 1 ne peut être effectuée que dans la limite maximale de 4 grammes par litre exprimée en acide tartrique, soit 53,3 milliéquivalents par litre.
3. La désacidification des vins ne peut être effectuée que dans la limite maximale de 1 gramme par litre exprimée en acide tartrique, soit 13,3 milliéquivalents par litre.
4. Le moût de raisins destiné à la concentration peut faire l'objet d'une désacidification partielle.
5. L'acidification et l'enrichissement, sauf dérogation à décider par la Commission au moyen d'actes délégués en application de l'article 75, paragraphe 2, ainsi que l'acidification et la désacidification d'un même produit, s'excluent mutuellement »

L'acidification, à hauteur de 4 g/L exprimée en acide tartrique (soit 53,3

milliéquivalents/L), peut se faire sur raisins, moût de raisins, moût partiellement fermenté, vin nouveau encore en fermentation et vin, **dans la zone de production** (annexe VIII. Partie I, D.3 du règlement 1308/2013).

Pour ce qui concerne les vins mousseux, les dispositions de l'annexe II A. point 8 et 9 du règlement UE 2019/934 restent applicables:

8. Outre les éventuelles acidifications ou désacidifications pratiquées sur ses composants conformément aux dispositions du règlement (UE) no 1308/2013, la cuvée peut faire l'objet d'une acidification ou d'une désacidification. L'acidification et la désacidification de la cuvée s'excluent mutuellement. L'acidification ne peut être effectuée que dans la limite de 1,5 gramme par litre, exprimée en acide tartrique, soit 20 milliéquivalents par litre.

9. Les années au cours desquelles les conditions climatiques ont été exceptionnelles, la limite maximale de 1,5 gramme par litre, soit 20 milliéquivalents par litre, peut être portée à 2,5 grammes par litre, soit 34 milliéquivalents par litre, sous réserve que l'acidité naturelle des produits ne soit pas inférieure à 3 grammes par litre, exprimée en acide tartrique, soit 40 milliéquivalents par litre.

En conséquence, outre l'acidification sur les composants du vin réalisable en vertu de l'annexe VIII. Partie I C. du règlement 1308/2013, il est possible d'acidifier la cuvée:

- à hauteur de 1,5 g/L (en année normale, sans autorisation préalable)
- à hauteur de 2,5 g/L en année exceptionnelle, si l'acidité naturelle est supérieure à 3 g/L (sur autorisation)

Pour les vins mousseux de qualité, la cuvée s'entend comme le vin de base destiné à la prise de mousse.

12. « Cuvée »

- a) le moût de raisins,
- b) le vin, ou



c) le mélange de moût de raisins et ou de vins de caractéristiques différentes, destiné à l'élaboration d'un type particulier de vin mousseux.

Obligations administratives nationales :

- Déclaration dématérialisée d'acidification (au plus tard 2 jours après le début de l'opération) sur <https://www.douane.gouv.fr/professionnels/viticulture>
- Inscription de l'opération d'acidification sur le registre
- Tenue d'un registre « entrées et sorties » pour les produits propres à acidifier
- Inscription de l'opération d'acidification sur le document d'accompagnement
- Pas d'arrêté préfectoral nécessaire (ni ministériel puisque plus d'acidification exceptionnelle)

Période d'acidification :

- pour les vins et les vins de base pour vins mousseux : toute l'année (Annexe VIII, partie I, C et D)
 - Pour les composants du vin de l'année N-I, avant le 16 mars de l'année N.
- En vertu de l'article 11 du règlement 2019/934, les opérations d'acidification des composants du vin doivent être effectuées en une seule fois.

Rappel important :
L'acidification et l'enrichissement, ainsi que l'acidification et la désacidification d'un même produit, s'excluent mutuellement.

Vins désalcoolisés et partiellement désalcoolisés :

Le règlement UE 1308/2013 prévoit désormais que certains produits de la vigne (vins, tous types de vins mousseux et vins pétillants gazéifiés) peuvent faire l'objet d'un processus de désalcoolisation.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis la parution du règlement modificatif paru le 7 décembre 2021. La mise sur le marché de vins désalcoolisés ou partiellement désalcoolisés est donc possible depuis cette date.

Sont autorisés, conformément aux articles 92 et 94 du règlement précité :

- la désalcoolisation partielle ou totale pour les vins sans indication géographique (VSIG)

- la désalcoolisation partielle pour les vins bénéficiant d'une AOP/IGP, **uniquement s'il en est fait mention dans le cahier des charges afférent.**

À ce jour, un Vin d'Alsace partiellement ou totalement désalcoolisé sur la base de ces dispositions perd donc le droit à l'AOC.

« Section II — Appellations d'Origine, Indications Géographiques et mentions traditionnelles dans le secteur vitivinicole
Sous-Section I — Dispositions préliminaires

Article 92 - Champ d'application

Les règles relatives aux appellations d'origine, indications géographiques et mentions traditionnelles prévues dans la présente section s'appliquent aux produits visés à l'annexe VII, partie II, points 1, 3 à 6, 8, 9, 11, 15 et 16.

Les règles établies dans la présente section ne s'appliquent toutefois pas aux produits visés à l'annexe VII, partie II, points 1), 4), 5), 6), 8), et 9), lorsque ces produits ont subi un traitement de désalcoolisation totale conformément à l'annexe VIII, partie I, section E. »

« Article 94 - Demandes de protection

Lorsque le ou les vins peuvent être partiellement désalcoolisés, le cahier des charges contient également une description du ou des vins partiellement désalcoolisés conformément au deuxième alinéa, point b), mutatis mutandis, et, le cas échéant, les pratiques œnologiques spécifiques employées pour élaborer le

ou les vins partiellement désalcoolisés, ainsi que les restrictions applicables à cette élaboration. »

Il reste en outre possible d'effectuer un traitement de correction de la teneur en alcool des vins, dans les conditions exposées à l'appendice 8 partie A annexe I du règlement 2019/934.

Ce traitement vise à réduire une teneur excessive en éthanol dans le vin, afin d'en améliorer l'équilibre gustatif. La teneur en alcool peut être réduite au maximum de 20% et le TAV total doit être conforme à celui défini pour la catégorie « vin » à savoir 8,5 % vol pour les vins de la zone viticole A et B et 9% vol pour les vins issus des autres zones viticoles.

Sous réserve du respect de ces conditions, le vin ayant subi une « correction de la teneur en alcool » pourra être commercialisé sans mentionner ce traitement.

Cette correction de la teneur en alcool, qui vise strictement à l'équilibre gustatif d'un vin, est différente de la désalcoolisation mentionnée dans le règlement OCM modifié (qui elle vise à la production d'un nouveau type de produit comme du « vin désalcoolisé »).

En d'autres termes, les vins dont la teneur en alcool a été réduite au maximum de 20% sur la base du règlement 2019/934 ne sont pas à considérer comme « partiellement désalcoolisés » d'un point de vue de l'OCM.





VINIFICATION

Correspondance entre degré alcoolique probable, sucres, densité 20/20 et indice de réfraction

Un barème de conversion applicable depuis la récolte 1996 précise la correspondance de 16,83 g de sucre/litre pour 1° d'alcool. Ce barème, qui n'a subi aucune modification, est applicable en l'état à la récolte 2024.

Degré probable à 16,83g/l	Sucre g/l	Densité 20/20	Indice de réfraction à 20 °C	Degré* probable à 17,5 g/l	Degré probable à 16,83g/l	Sucre g/l	Densité 20/20	Indice de réfraction à 20 °C	Degré* probable à 17,5 g/l	Degré probable à 16,83g/l	Sucre g/l	Densité 20/20	Indice de réfraction à 20 °C	Degré* probable à 17,5 g/l
5,0	84,2	1,042	1,34809	4,8	13,3	223,8	1,096	1,36850	12,8	21,6	363,5	1,153	1,38930	20,8
5,1	85,8	1,042 5	1,34833	4,9	13,4	225,5	1,097	1,36876	12,9	21,7	365,2	1,154	1,38954	20,9
5,2	87,5	1,043	1,34859	5,0	13,5	227,2	1,097 5	1,36899	13,0	21,8	366,9	1,154 5	1,38978	21,0
5,3	89,2	1,044	1,34883	5,1	13,6	228,9	1,098	1,36925	13,1	21,9	368,6	1,155	1,39003	21,1
5,4	90,9	1,044 5	1,34907	5,2	13,7	230,6	1,099	1,36949	13,2	22,0	370,3	1,156	1,39027	21,2
5,5	92,6	1,045	1,34931	5,3	13,8	232,3	1,099 5	1,36972	13,3	22,1	371,9	1,156 5	1,39052	21,3
5,6	94,2	1,045 5	1,34956	5,4	13,9	233,9	1,100	1,36999	13,4	22,2	373,6	1,157	1,39078	21,4
5,7	95,9	1,046	1,34982	5,5	14,0	235,6	1,101	1,37022	13,5	22,3	375,3	1,158	1,39102	21,5
5,8	97,6	1,047	1,35006	5,6	14,1	237,3	1,101 5	1,37046	13,6	22,4	377,0	1,158 5	1,39126	21,6
5,9	99,3	1,047 5	1,35031	5,7	14,2	239,0	1,102	1,37071	13,7	22,5	378,7	1,159	1,39152	21,7
6,0	101,0	1,048	1,35056	5,8	14,3	240,7	1,103	1,37098	13,8	22,6	380,4	1,160	1,39176	21,8
6,1	102,7	1,049	1,35079	5,9	14,4	242,4	1,104	1,37120	13,9	22,7	382,0	1,161	1,39202	21,9
6,2	104,3	1,049 5	1,35103	6,0	14,5	244,0	1,105	1,37146	14,0	22,8	383,7	1,161 5	1,39227	22,0
6,3	106,0	1,050	1,35129	6,1	14,6	245,7	1,105 5	1,37171	14,1	22,9	385,4	1,162	1,39251	22,1
6,4	107,7	1,051	1,35153	6,2	14,7	247,4	1,106	1,37193	14,2	23,0	387,1	1,163	1,39277	22,2
6,5	109,4	1,051 5	1,35178	6,3	14,8	249,1	1,107	1,37221	14,3	23,1	388,8	1,163 5	1,39302	22,3
6,6	111,1	1,052	1,35203	6,4	14,9	250,8	1,107 5	1,37250	14,4	23,2	390,5	1,164	1,39326	22,4
6,7	112,8	1,053	1,35227	6,5	15,0	252,4	1,108	1,37276	14,5	23,3	392,1	1,165	1,39350	22,5
6,8	114,4	1,053 5	1,35251	6,6	15,1	254,1	1,109	1,37297	14,6	23,4	393,8	1,165 5	1,39376	22,6
6,9	116,1	1,054	1,35277	6,7	15,2	255,8	1,109 5	1,37324	14,7	23,5	395,5	1,166	1,39401	22,7
7,0	117,8	1,055	1,35301	6,8	15,3	257,5	1,110	1,37349	14,8	23,6	397,2	1,167	1,39425	22,8
7,1	119,5	1,055 5	1,35326	6,9	15,4	259,2	1,111	1,37371	14,9	23,7	398,9	1,168	1,39451	22,9
7,2	121,2	1,056	1,35351	7,0	15,5	260,9	1,111 5	1,37401	15,0	23,8	400,6	1,169	1,39476	23,0
7,3	122,9	1,057	1,35375	7,1	15,6	262,5	1,112	1,37424	15,1	23,9	402,2	1,169 5	1,39501	23,1
7,4	124,5	1,057 5	1,35399	7,2	15,7	264,2	1,113	1,37447	15,2	24,0	403,9	1,170	1,39526	23,2
7,5	126,2	1,058	1,35424	7,3	15,8	265,9	1,113 5	1,37476	15,3	24,1	405,6	1,171	1,39552	23,3
7,6	127,9	1,059	1,35449	7,4	15,9	267,6	1,114	1,37498	15,4	24,2	407,3	1,171 5	1,39577	23,4
7,7	129,6	1,059 5	1,35473	7,5	16,0	269,3	1,115	1,37524	15,5	24,3	409,0	1,172	1,39601	23,5
7,8	131,3	1,060	1,35498	7,6	16,1	271,0	1,115 5	1,37551	15,6	24,4	410,7	1,173	1,39627	23,6
7,9	133,0	1,061	1,35523	7,7	16,2	272,6	1,116	1,37573	15,7	24,5	412,3	1,173 5	1,39653	23,7
8,0	134,6	1,061 5	1,35547	7,8	16,3	274,3	1,117	1,37600	15,8	24,6	414,0	1,174	1,39678	23,8
8,1	136,3	1,062	1,35572	7,9	16,4	276,0	1,118	1,37626	15,9	24,7	415,7	1,175	1,39703	23,9
8,2	138,0	1,063	1,35596	8,0	16,5	277,7	1,118 5	1,37647	16,0	24,8	417,4	1,175 5	1,39728	24,0
8,3	139,7	1,063 5	1,35621	8,1	16,6	279,4	1,119	1,37676	16,1	24,9	419,1	1,176	1,39754	24,1
8,4	141,4	1,064	1,35646	8,2	16,7	281,1	1,120	1,37700	16,2	25,0	420,8	1,177	1,39780	24,2
8,5	143,1	1,065	1,35671	8,3	16,8	282,7	1,120 5	1,37724	16,3	25,1	422,4	1,178	1,39805	24,3
8,6	144,7	1,065 5	1,35695	8,4	16,9	284,4	1,121	1,37754	16,4	25,2	424,1	1,178 5	1,39830	24,4
8,7	146,4	1,066	1,35720	8,5	17,0	286,1	1,122	1,37777	16,5	25,3	425,8	1,179	1,39857	24,5
8,8	148,1	1,067	1,35744	8,6	17,1	287,8	1,122 5	1,37801	16,6	25,4	427,5	1,180	1,39882	24,6
8,9	149,8	1,067 5	1,35769	8,7	17,2	289,5	1,123	1,37830	16,7	25,5	429,2	1,180 5	1,39906	24,7
9,0	151,5	1,068	1,35793	8,8	17,3	291,2	1,124	1,37852	16,8	25,6	430,8	1,181	1,39933	24,8
9,1	153,2	1,069	1,35817	8,9	17,4	292,8	1,124 5	1,37878	16,9	25,7	432,5	1,182	1,39959	24,9
9,2	154,8	1,069 5	1,35843	9,0	17,5	294,5	1,125	1,37906	17,0	25,8	434,2	1,183	1,40008	25,0
9,3	156,5	1,070	1,35867	9,1	17,6	296,2	1,126	1,37929	17,1	25,9	435,9	1,183 5	1,40032	25,1
9,4	158,2	1,070 5	1,35891	9,2	17,7	297,9	1,126 5	1,37950	17,2	26,0	437,6	1,184	1,40057	25,2
9,5	159,9	1,071	1,35916	9,3	17,8	299,6	1,127	1,37974	17,3	26,1	439,3	1,184 5	1,40082	25,3
9,6	161,6	1,072	1,35940	9,4	17,9	301,3	1,128	1,38003	17,4	26,2	440,9	1,185	1,40107	25,4
9,7	163,3	1,072 5	1,35965	9,5	18,0	302,9	1,128 5	1,38026	17,5	26,3	442,6	1,186	1,40131	25,5
9,8	164,9	1,073	1,35990	9,6	18,1	304,6	1,129	1,38051	17,6	26,4	444,3	1,186 5	1,40155	25,6
9,9	166,6	1,074	1,36014	9,7	18,2	306,3	1,130	1,38081	17,7	26,5	446,0	1,187	1,40180	25,7
10,0	168,3	1,074 5	1,36039	9,8	18,3	308,0	1,130 5	1,38104	17,8	26,6	447,7	1,188	1,40206	25,8
10,1	170,0	1,075	1,36064	9,9	18,4	309,7	1,131	1,38127	17,9	26,7	449,4	1,188 5	1,40232	25,9
10,2	171,7	1,075 5	1,36088	10,0	18,5	311,4	1,132	1,38152	18,0	26,8	451,0	1,189	1,40258	26,0
10,3	173,3	1,076	1,36114	10,1	18,6	313,0	1,133	1,38178	18,1	26,9	452,7	1,190	1,40284	26,1
10,4	175,0	1,077	1,36138	10,2	18,7	314,7	1,133 5	1,38203	18,2	27,0	454,4	1,191	1,40310	26,2
10,5	176,7	1,078	1,36162	10,3	18,8	316,4	1,134	1,38228	18,3	27,1	456,1	1,191 5	1,40336	26,3
10,6	178,4	1,078 5	1,36186	10,4	18,9	318,1	1,135	1,38253	18,4	27,2	457,8	1,192	1,40363	26,4
10,7	180,1	1,079	1,36211	10,5	19,0	319,8	1,135 5	1,38279	18,5	27,3	459,5	1,193	1,40388	26,5
10,8	181,8	1,080	1,36235	10,6	19,1	321,5	1,136	1,38304	18,6	27,4	461,1	1,193 5	1,40413	26,6
10,9	183,4	1,080 5	1,36260	10,7	19,2	323,1	1,137	1,38329	18,7	27,5	462,8	1,194	1,40440	26,7
11,0	185,1	1,081	1,36284	10,8	19,3	324,8	1,137 5	1,38355	18,8	27,6	464,5	1,195	1,40462	26,8
11,1	186,8	1,082	1,36309	10,9	19,4	326,5	1,138	1,38381	18,9	27,7	466,2	1,195 5	1,40486	26,9
11,2	188,5	1,082 5	1,36334	11,0	19,5	328,2	1,139	1,38404	19,0	27,8	467,9	1,196	1,40511	27,0
11,3	190,2	1,083	1,36358	11,1	19,6	329,9	1,139 5	1,38430	19,1	27,9	469,6	1,197	1,40536	27,1
11,4	191,9	1,084	1,36382	11,2	19,7	331,6	1,140	1,38456	19,2	28,0	471,2	1,197 5	1,40560	27,2
11,5	193,5	1,084 5	1,36407	11,3	19,8	333,2	1,141	1,38481	19,3	28,1	472,9	1,198	1,40586	27,3
11,6	195,2	1,085	1,36433	11,4	19,9	334,9	1,141 5	1,38504	19,4	28,2	474,6	1,199	1,40611	27,4
11,7	196,9	1,086	1,36457	11,5	20,0	336,6	1,142	1,38530	19,5	28,3	476,3	1,199 5	1,40636	27,5
11,8	198,6	1,086 5	1,36481	11,6	20,1	338,3	1,143	1,38554	19,6	28,4	478,0	1,200	1,40660	27,6
11,9	200,3	1,087	1,36505	11,7	20,2	340,0	1,143 5	1,38577	19,7	28,5	479,7	1,201	1,40686	27,7
12,0	202,0	1,088	1,36531	11,8	20,3	341,6	1,144	1,38601	19,8	28,6	481,3	1,201 5	1,40711	27,8
12,1	203,6	1,088 5	1,36555	11,9	20,4	343,3	1,145	1,38626	19,9	28,7	483,0	1,202	1,40736	27,9
12,2	205,3	1,089	1,36580	12,0	20,5	345,0	1,145 5	1,38651	20,0	28,8	484,7	1,203	1,40761	28,0
12,3	207,0	1,090	1,36604	12,1	20,6	346,7	1,146	1,38675	20,1	28,9	486,4	1,203 5	1,40787	28,1
12,4	208,7	1,090 5	1,36629	12,2	20,7	348,4	1,147	1,38701	20,2	29,0	488,1	1,204	1,40811	28,2
12,5	210,4	1,091	1,36653	12,3	20,8	350,1	1,148	1,38727	20,3	29,1	489,8	1,205	1,40838	28,3
12,6	212,1	1,092	1,36679	12,4	20,9	351,7	1,148 5	1,38754	20,4	29,2	491,4	1,206	1,40862	28,4
12,7</														

A détacher

Les Vins d'Alsace

Vendanges 2024

*Le présent registre
comporte des pages
obligatoirement
numérotées de 1 à 24 pour
le Carnet d'Enrichissement
par sucrage et de 25 à 30
pour le Registre
de Manipulation.
Les feuillets ne doivent
pas être détachables
et les éléments doivent être
indiqués de façon indélébile.*

Registre
de manipulation
servant de
**Carnet
d'enrichissement
par sucrage**

NOM

PRÉNOM

ADRESSE



Association des Viticulteurs d'Alsace

Maison des Vins d'Alsace
12 avenue de la Foire aux Vins
68000 Colmar





Il doit être remplie au fur et à mesure des opérations d'enrichissement.

A détacher





Chaptalisation - Récolte 2024

Recommandations



Pour les vendanges 2024, les mêmes dispositions réglementaires que celles mises en place l'année dernière s'appliquent. Elles reprennent les trois principes fondamentaux défendus par l'Association des Viticulteurs d'Alsace et l'ensemble des organisations professionnelles de la viticulture, à savoir :

- la déclaration préalable vinique d'enrichissement pour la campagne,
- le fractionnement de l'enrichissement,
- la tenue du registre de détention et d'enrichissement.



Attention : Pour les vins chaptalisés, les degrés figurant dans le cahier des charges au titre alcoométrique volumique Total (alcool acquis plus sucre résiduel) ne doivent pas être dépassés. Cette limite ne s'impose pas aux vins non enrichis.

Modalités d'enrichissement

FICHE TECHNIQUE

1. Déclarations préalables à l'enrichissement

Les personnes physiques ou morales procédant à des opérations d'enrichissement peuvent recourir à deux modes de déclaration préalable, soit :

- une par jour d'enrichissement,
- ou une pour l'ensemble de la campagne,

1.1 La déclaration préalable pour chaque jour d'enrichissement.

Cette modalité ne présente pas de différence par rapport aux années précédentes. Les déclarations sont à déposer au minimum deux jours avant le début des opérations. En cas d'opération anticipée, l'opérateur informera les services de douane par téléphone ou mail, avec confirmation par courrier.

L'imprimé à utiliser est le formulaire DGDDI n° 8273.

Dans le cadre 2, la mention « Prévus le..... à partir de..... heures » est admise : par exemple, « le 4 septembre 2024 à partir de 8 heures » signifie que l'opération d'enrichissement pourra se réaliser entre 8 heures et minuit. Au-delà, une autre déclaration sera établie pour le 5 septembre 2024.

Dans le cadre 3, la mention du titre alcoométrique naturel est facultative.

L'annulation d'une déclaration préalable est possible en inscrivant sur le registre de manipulation, à la date prévue, la mention « opération annulée » le jour même où l'opération était programmée. Par exemple, si l'opération initialement prévue le 4 septembre à partir de 8 heures n'est pas réalisée, l'opérateur dispose de la journée, avant minuit, pour inscrire sur son registre la mention, à la date du 4 septembre, « opération annulée ».

1.2 La déclaration préalable unique d'enrichissement pour la campagne.

Cette possibilité permet de couvrir l'intégralité des opérations d'enrichissement effectuées durant la campagne d'enrichissement soit du 1er août au 15 mars pour la zone B. Elle a fait l'objet d'un arrêté en date du 24.08.2000. Elle doit être établie par chai de vinification.

1.2.1. Forme et contenu.

Le modèle joint reprend les rubriques prévues à l'article 25, point 2 du RCE n° 1622/2000. Dès lors qu'il reprend les mêmes indications, tout autre support que le modèle de déclaration, notamment informatique, peut être admis. Le document cerfa n° 8273 ne doit pas être utilisé pour ce mode déclaratif.

1.2.2. Modalités de dépôt.

La déclaration préalable unique doit parvenir au service de la viticulture au plus tard deux jours avant la première opération d'enrichissement. Le service réceptif lui attribue un visa et en remet une copie au déclarant.

2. Fractionnement de l'enrichissement

On entend par enrichissement fractionné l'ajout de produit enrichissant en plusieurs fois pour le même produit mis en œuvre.

3. Registres de détention et d'enrichissement

3. 1. Forme et contenu des registres.

Les registres doivent être composés de feuillets, manuels ou informatisés, fixes et numérotés dans une série continue. On entend par « fixe » des pages non substituables.

Il appartiendra au service des douanes d'apprécier ce caractère. A titre d'exemple, les classeurs, les agrafes, les attaches parisiennes ne seront pas considérées comme étant de nature à garantir la fixité des feuillets. Les rubriques obligatoires sont signalées dans les modèles joints.



3.2. Visas préalables à l'utilisation.

Pour les opérateurs ne demandant pas d'aide à l'enrichissement par MC/MCR, le visa préalable à l'utilisation des registres par le service des douanes, n'est pas obligatoire.

Pour les opérateurs demandant l'aide à l'enrichissement par MC/MCR, chaque page des registres devra être cotée et paraphée par les services. Cette procédure est destinée, d'une part à garantir l'unicité et l'authenticité des documents produits à l'appui des demandes d'aides, et, d'autre part à valider la forme des registres.

3.3. Tenue et délais d'écriture.

Les sorties pour enrichissement sont portées le jour même de l'utilisation.

Les réceptions, expéditions, élaborations, sont portées au plus tard le jour ouvrable suivant l'opération.

Les indications portées sur le registre doivent être conformes à celles figurant sur les documents d'accompagnement, et le cas échéant, sur le cahier d'élaboration des MC/MCR produits sur l'exploitation.



© M.F.

Si l'opérateur utilise la déclaration préalable pour chaque jour d'enrichissement sur le formulaire DGDDI n° 8273, il y a inscription de toutes les mentions (y compris date et heure) immédiatement après la fin de chaque enrichissement.

Si l'opérateur utilise la déclaration préalable unique d'enrichissement pour la campagne, il faut indiquer :

- la date complète (jour, mois, année) de chaque journée d'enrichissement ;
- l'heure, avant le début de chaque opération d'enrichissement ;
- toutes les autres mentions obligatoires immédiatement après la fin de chaque enrichissement.

En cas de fractionnement, chaque apport de produit enrichissant devra être identifié sur le registre de manipulation. La date du premier apport sera mentionnée sur la ligne correspondant aux dates des apports successifs.

En cas d'erreur, conformément à l'article 3 de l'arrêté du 24 août 2000, les corrections sont acceptées si elles sont clairement identifiées : ligne barrée entièrement, laissant apparaître les inscriptions d'origine et réécrite en dessous, le jour même de l'opération.

La mention du titre alcoométrique volumique total du produit mis en œuvre (TAV naturel) sur le registre d'enrichissement est facultative et que le TAV total du produit obtenu est le TAV après analyse et non le TAV calculé. La colonne peut de ce fait être renseignée après l'opération d'enrichissement.

La déclaration préalable est dématérialisée et s'effectue sur CENO

The screenshot shows the PRODOU@NE web application interface. The browser address bar shows 'https://pro.douane.gouv.fr/prodouane.asp'. The page has a header with the French flag, the 'PRODOU@NE' logo, and the text 'La Douane au service des professionnels'. Below the header, there is a navigation bar with 'OENO', 'Accueil', 'Contacts', and 'Manuel'. The main content area is titled 'SAISIE DE LA DÉCLARATION'. It includes a 'Dossier opérateur' section with fields for 'Région viticole', 'Nom', 'N° CVI', 'N° SIRET', 'Commune', and 'Adresse de la PPM gestionnaire'. Below this is a section for 'Information sur les installations de vinification' with a table for 'Code', 'Libellé', 'Département', and 'Principale'. There is a 'Déclarer une pratique œnologique' section with dropdown menus for 'Sélectionner le lieu de réalisation' and 'Sélectionner la pratique' (set to 'Enrichissement'). Below that is an 'Information sur le dépôt' section with a 'Statut de la déclaration' set to 'Brouillon'. At the bottom, there is a 'Récapitulatif des pratiques ajoutées au brouillon' section showing 'Aucune pratique de saisie'. Buttons for 'Dossier opérateur' and 'Supprimer le brouillon' are at the bottom.



Utilisation des rebêches

Article D665-37 créé par Décret n° 2017-1771 du 27 décembre 2017 - art. 23

I.- Pour les vins mousseux et pétillants d'appellation d'origine contrôlée, les moûts obtenus en fin de pressurage au-delà du rendement maximum au pressoir autorisé, appelés « rebêches », sont séparés des moûts prétendant à l'appellation d'origine contrôlée correspondante.

Les rebêches ne peuvent en aucun cas prétendre à une appellation d'origine contrôlée.

L'inscription des vins issus de ces rebêches sur la déclaration de récolte, le carnet de pressoir et, le cas échéant, la déclaration de stock sont obligatoires. Le volume de vins concernés ne peut représenter plus de 10 % de la quantité de moûts débourbés à laquelle s'applique l'appellation d'origine contrôlée correspondante.

II.- Le pourcentage minimal est fixé annuellement par arrêté interministériel pour chacune des appellations d'origine contrôlées mousseux, sur proposition du Comité national des vins et eaux-de-vie, après avis du syndicat concerné.

Ces rebêches font l'objet d'un envoi en distillerie avant le 15 décembre de l'année suivant celle de la récolte et peuvent être livrés au titre de la distillation des sous-produits de la vinification prévue par le règlement (CE) n° 491/2009 du Conseil du 25 mai 2009 modifiant le règlement (CE) n° 1234/2007 portant organisation commune des marchés dans le secteur agricole et dispositions spécifiques en ce qui concerne certains produits de ce secteur (règlement OCM unique).

Toutefois, ces rebêches peuvent servir à l'obtention d'une eau-de-vie pouvant

bénéficier d'une appellation d'origine réglementée, lorsque celle-ci existe dans la région concernée, et à l'obtention de vin de liqueur à l'intérieur de l'aire de production de l'appellation d'origine contrôlée concernée. L'élaboration de ces vins de liqueur doit faire l'objet d'une demande individuelle effectuée auprès de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

De même, les rebêches peuvent servir à l'élaboration de moûts partiellement fermentés ou de vins nouveaux encore en fermentation. Ils peuvent être mis à la consommation dans la région de production jusqu'au 30 novembre suivant la récolte.

III.- Les dispositions du présent article s'appliquent aux seuls vins blancs.

IMPORTANT !

Registre d'entrée des raisins (attention ! obligatoire !)

L'obligation de tenue d'un registre d'entrée des raisins a pour objectif de garantir la conformité de la production à la réglementation des produits.

Il s'agit d'une obligation communautaire n° 436 2009.

Il est donc demandé et ceci de façon obligatoire par les services des fraudes et des douanes de tenir ce registre pour les vendanges 2022 et notamment pour les vignerons récoltants.

Pour les apports de Crémant, il existe le registre de pressurage et pour les coopérateurs et les vendeurs de raisins, il sera pris en compte les tickets d'apports des raisins.

Il est donc conseillé à l'ensemble des vignerons récoltants de tenir dans un cahier avec des pages numérotées en indiquant au jour le jour et ceci au plus tard le lendemain matin de l'opération les éléments suivants :

- Date d'entrée en chai

- AOC

- Cépage

- Poids ou volume

- Éventuellement le lieu-dit

Ceux qui souhaitent utiliser un support informatique peuvent le faire à condition qu'il soit sécurisé et qu'on ne puisse pas enlever la traçabilité.

La non-tenue du registre est passible d'un contentieux et d'une amende pouvant être de 450 €.

Vin bourru

En région Alsace, le vin nouveau, ne fait l'objet d'aucune revendication, la production de vin nouveau, issue d'une surface déduite de la surface AOC, étant déclarée en vin sans IG.

Dès lors, les dispositions imposant le dépôt d'une déclaration partielle pour les ventes de vin nouveau, sont désormais obsolètes.

La tenue d'un registre vitivinicole valant comptabilité matières est la seule exigence de la DGDDI pour la circulation des produits vitivinicoles.

Vin bourru produit à partir de rebêches

Si vous produisez du vin nouveau à partir de rebêches, vous n'avez pas à souscrire de déclaration de récolte partielle.

Sur votre déclaration de récolte définitive, ce volume sera obligatoirement compris dans votre volume global de rebêches, sans distinction. Contrairement au vin bourru produit à partir de raisins, vous ne le déclarez pas en vin SIG.



Registre de suivi des résidus

(Sous-produits marcs et lies)

Depuis le millésime 2014 et la parution des nouveaux textes (décret et arrêté) le 18 août 2014, relatif à la valorisation des résidus de la vinification, toute exploitation vinifiant est tenue d'inscrire sur un registre les sorties de ses sous-produits.

Ce registre vaut déclaration pour l'apurement des PAV (Prestations d'Alcool Viniques).

Il ne doit pas être envoyé aux services des Douanes, mais il peut être contrôlé à tout moment sur l'exploitation. Nous vous engageons vivement à remplir ce document simplement, mais avec la rigueur nécessaire.

Concernant la teneur en alcool des marcs, l'AVA se chargera de réaliser les analyses de marcs représentatifs du vignoble et vous communiquera la teneur moyenne en alcool que vous pourrez reporter sur votre registre.

Vous ne serez plus destinataire du courrier des Douanes au printemps vous indiquant le volume d'alcool pur à apurer. Vous pourrez le connaître en consultant le téléservice REV.

Les exploitations, qui ont choisi d'épandre leurs marcs sur leur exploitation ou sur l'exploitation d'un tiers ou de les composter sur leur exploitation, doivent le déclarer auprès du service de l'eau de leur département.

DDT du Haut Rhin - Service de l'eau

3 Rue Fleischhauer 68026 Colmar

ou

DDT du Bas-Rhin - Service de l'eau

14 Rue du Maréchal Juin 67000 Strasbourg

Nom ou raison sociale : _____

Adresse du site de vinification : _____

N° CVI : _____

N° SIRET : _____

N° d'ordre	Date de l'opération	Déclaration et/ou titre de mouvement (avec son numéro)	Voie de valorisation choisie	Lieu de valorisation Adresse/ Identité	Résidus de la vinification		Titre alcoométrique Total du lot
					Lies (hl)	Marcs (kg)	
1	2	3	4	5	6	7	8

RÉCAPITULATIF DE FIN DE CAMPAGNE

Poids total des marcs obtenus, exprimés en kg (à titre indicatif : 20 kg de marcs/hl de vin)

Volume total de lies obtenues exprimées en hl (les bourbes sont assimilées aux lies)

Production alcool marcs exprimée en hl/ap

Production alcool lies exprimée en hl/ap

1 Numéro de séquençage des opérations (1,2,3....)

2 Date de réalisation des opérations (date de sortie des marcs et des lies vers l'opérateur choisi, date de l'épandage ou du compostage sur place).

3 Livraison des marcs et des lies; n'indiquer la référence du titre de mouvement (DSAC) que pour les lies.

4 Indiquer la voie de valorisation choisie (Distillation, Méthanisation, Compostage, Épandage).

5 Identité et adresse de l'opérateur chargé de la valorisation (unité de méthanisation, centre de compostage) ou de l'exploitation (épandage/compostage sur place).

6 Volume de lies livré, communiqué en hl par l'opérateur valorisant les lies.

7 Quantité de marcs livrée, communiquée en kg par l'opérateur valorisant les marcs ou pesée par le producteur (épandage, compostage sur l'exploitation).

8 Titre alcoométrique volumique total des lots de marcs et de lies de vin livrés, communiqué après analyse par l'opérateur chargé de la valorisation des sous-produits...

Le producteur des marcs et/ou des lies est soumis à une obligation individuelle de valoriser ses résidus. Cette obligation est mesurée à travers le calcul d'un volume d'alcool pur devant être produit suite à cette valorisation. Elle est consultable sur le Téléservice REV accessible via votre compte Prodouane. Vous pouvez éditer vous-même la notification ou en demander une copie au centre de viticulture de Colmar.



Circulation des sous-produits

TABLEAU RECAPITULATIF - RAPPEL

PRODUITS	DOCUMENTS D'ACCOMPAGNEMENT UTILISABLES	DOCUMENTS DISTRIBUES PAR
MARCS DE RAISINS	D.S.A.	Bureau de Douane et de Viticulture de Colmar ou prévalidé ou via Gamma
BOURBES	D.S.A.	
LIES DE VINS	D.S.A.	
VINS EN DÉPASSEMENT DE RENDEMENT	D.A.A. / D.A.E.	
VINS DE REBECHE	D.A.A. / D.A.E.	
JUS DE RAISINS	—	—

Pour l'apurement de vos PAV, il faut livrer un minimum de lies et ces dernières doivent être clairement indiquées sur votre document d'accompagnement.

Le vin nouveau circule

En cubitainer > à 3 litres

- sous DSA à destination d'un professionnel tel que débitant de boissons restaurateur par exemple ;

En cubitainer < à 3 litres

- sous couvert d'un document économique (ticket de caisse, fac-

ture ou bon de livraison) à destination d'un particulier qui vient chercher le produit et le transporte lui-même.

Par ailleurs, la consommation familiale sera à reprendre dans la rubrique «dégustations à la propriété» de la DRM.

Les travaux de cuverie

L'employeur doit informer et former ses salariés sur les risques liés aux travaux en cuverie, ces risques pouvant être de nature différente (chutes, intoxication, etc.)

Le risque d'intoxication au dioxyde de carbone (CO₂)

Le CO₂ est un gaz inodore, incolore et indétectable par l'homme. Une intoxication grave peut conduire à une perte de connaissance, voire au décès et ce, en quelques minutes. Des mesures de prévention doivent impérativement être mises en place pour prévenir le risque d'intoxication lié au CO₂.

Pour limiter ce risque, il convient de :

- Mettre en place un système de ventilation et s'assurer de son bon fonctionnement ;
- D'éventuellement mettre en place des systèmes de détection de gaz CO₂ fixes ou mobiles ;
- Ne pas être seul en cuverie ;
- Sensibiliser le personnel à ce risque.

Prévenir le risque de chute

L'employeur doit mettre toute mesure en place pour prévenir le risque de chute que ce soit pour les travaux au sol comme pour ceux en hauteur.

Il est nécessaire de :

- Privilégier les moyens de protection collective et assurer la sécurité du salarié à l'accès et à son poste de travail en hauteur (échelles arrimées, fermetures des barrières, etc.)
- Prévoir le port d'un harnais obligatoire avec réglage de la longe
- Former le personnel à l'utilisation du harnais et procéder aux vérifications périodiques du matériel.

L'utilisation de produits chimiques

L'utilisation de produits chimiques peut engendrer des risques pour la santé si les préconisations de sécurité ne sont pas respectées. Seules les personnes autorisées par l'employeur peuvent les utiliser. L'employeur doit veiller à :

- Rappeler les consignes de sécurité liées à l'usage de ces produits et veiller à ce que les salariés sachent identifier les pictogrammes de ces produits et connaissent les consignes de prudence liées à leur usage.

À NOTER

Le test de la bougie n'est pas fiable pour vérifier la présence de CO₂.

- Fournir les EPI adéquats selon les types de produits utilisés (lunettes, gants, combinaisons, masques) et veiller à ce que les salariés portent les équipements.
- Porter une attention particulière aux règles de sécurité relatives au nettoyage des cuves (organisation du travail et encadrement des équipes en vue de limiter tout risque).
- Rappeler au salarié la conduite à tenir en cas de projection de produits chimiques sur la peau ou dans les yeux, consulter la notice du produit pour vérifier la conduite à tenir et ne pas hésiter à contacter un médecin en cas de doute.



Comment recruter un travailleur saisonnier ?

Votre entreprise fait face à un pic d'activité et vous souhaitez recruter un salarié pour y répondre ? Dans quel cas pouvez-vous avoir recours à un saisonnier ? Quelles sont les caractéristiques de ce type de contrat ? On vous explique !

Le travail saisonnier : qu'est-ce que c'est ?

Le travail saisonnier a comme principale caractéristique d'être lié à une saisonnalité. Aussi, si les tâches de ce type d'emploi ont vocation à être **limitées dans le temps**, elles doivent aussi **se répéter chaque année** à une période à peu près similaire (chaque été ou chaque hiver par exemple).

Un saisonnier peut donc être recruté pour répondre à des **besoins ponctuels mais réguliers**, tels que la **cueillette**, les **vendanges** ou encore le **tourisme hivernal ou estival**.

Quel type de contrat établir pour un saisonnier ?

Le contrat à durée déterminée du saisonnier a comme caractéristique de pouvoir être conclu sans que soit précisée une **date de fin de mission**. En l'absence de date de fin, le contrat doit toutefois indiquer que l'embauche est faite pour l'ensemble de la saison et comporter une **durée minimale d'emploi**.

Quels sont les avantages du contrat saisonnier pour l'employeur ?

Le CDD saisonnier a comme avantage de vous offrir **davantage de souplesse** qu'un CDD classique.

Grâce au contrat saisonnier, vous pouvez proposer successivement, au cours d'une même saison, plusieurs CDD à un même salarié afin de lui confier des missions similaires comme différentes.

Par ailleurs, ne pas indiquer de terme précis au contrat saisonnier vous permet de **répondre au mieux aux aléas saisonniers**, comme les conditions clima-

tiques qui peuvent avoir une incidence sur votre activité.

Quels sont les atouts du contrat saisonnier pour le salarié ?

En ce qui concerne le salarié, l'emploi saisonnier permet **d'acquérir de l'expérience** en diversifiant ses missions.

Enfin, le travailleur saisonnier dont le contrat s'achève peut demander à son employeur le **paiement des congés payés non pris**, ce qui participe à la valorisation de sa rémunération.

Embauche d'un saisonnier : êtes-vous redevable de l'indemnité de fin de contrat ?

Non !

En l'absence d'accord collectif ou de convention, le **Code du travail** prévoit que **l'indemnité de précarité**, aussi appelée indemnité de fin de contrat, n'est pas versée à la fin d'un contrat saisonnier.



Salaires des vendangeurs

Coupeurs employés palier 1 coefficient 9	11,65 € brut/heure
Porteurs employés palier 3 coefficient 17	11,91 € brut/heure
Repas au 01/01/2024	5,35 €
Logement	Application du texte figurant à l'article 5.2.2 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020



Alsace Vendanges est de retour !

Photos : Valérie Winckler 2007

Pour la 30^{ème} année consécutive, France Travail, l'Association des Viticulteurs d'Alsace (AVA) et la Mutualité Sociale Agricole (MSA) se mobilisent et conjuguent leurs moyens pour satisfaire au mieux vos besoins en personnel durant cette période.

Pour nous communiquer vos besoins :

1. Remplissez le bordereau joint et renvoyez-le par :
 - courrier : **Alsace Vendanges**
France Travail - 45, rue de la Fecht 68000 Colmar
 - courriel : alsace.vendanges@francetravail.fr
2. Prenez contact avec nous par téléphone

Votre ligne dédiée est accessible.

CONTACTEZ-NOUS AU 03 89 20 80 75 !

La ligne pour les candidats vendangeurs est ouverte depuis le 19 août 2024.

La phase de bilan d'Alsace Vendanges est cruciale, nous aurons besoin en fin de vendanges des noms des candidats recrutés.

Votre
partenaire
viticole
pour
l'Alsace

**Berger
Machines
Agricoles**

Z.A. - 5 rue du Noyer
SAINT-HIPPOLYTE
Tél. 03 89 73 00 35

Démonstration sur demande

**MACHINES
À VENDANGER**

GRAPES'LINE 55



OPTIMUM M10



Salaire applicable au 1^{er} Mai 2024

La revalorisation de la grille des salaires minima conventionnel

Depuis l'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de la production agricole et des Cuma du 15 septembre 2020, la grille de salaires minima conventionnels évolue régulièrement suivant l'évolution du Smic et les dates de négociations entre les partenaires sociaux.

Un avenant n° 8 du 18 janvier 2024 a ainsi été signé par les partenaires sociaux portant sur la grille de salaires minima applicable aux entreprises relevant de son champ d'application. Son application obligatoire était liée à la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, qui est finalement apparu le 4 avril 2024. L'application obligatoire de cette grille aura donc lieu à compter du 1^{er} mai prochain.

Vous trouverez ci-contre les nouveaux minima conventionnels :

Palier	Coefficient d'emploi	Salaire applicable au 1 ^{er} mai 2024
Palier 1	De 9 à 11	11,65 €
Palier 2	De 12 à 16	11,74 €
Palier 3	De 17 à 24	11,91 €
Palier 4	De 25 à 35	12,17 €
Palier 5	De 36 à 51	12,70 €
Palier 6	De 52 à 73	13,30 €
Palier 7	De 74 à 104	14,08 €
Palier 8	De 105 à 143	15,05 €
Palier 9	De 144 à 196	16,29 €
Palier 10	De 197 à 270	18,04 €
Palier 11	De 271 à 399	20,53 €
Palier 12	400	23,46 €

Conditions impératives d'emploi

Le contrat vendanges permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation ainsi que les travaux de rangement et de nettoyage du matériel. Tous les salariés, y compris les salariés en congés payés, les agents publics, les retraités, peuvent être embauchés par le biais du contrat vendanges.

Concernant les exonérations, pour rappel, seul subsiste le dispositif d'exonérations de charges patronales appelé « TO-DE » appliqué en cas d'emploi de travailleurs occasionnels et sous réserve d'en demander le bénéfice lors de la déclaration préalable à l'embauche.

CONTRAT DE TRAVAIL

LE CONTRAT DE TRAVAIL DOIT

- Être écrit (un contrat par vendangeur : qu'il soit à l'heure ou à la tâche). Tout salarié dépourvu de contrat de travail est réputé être embauché en contrat à durée indéterminée à temps complet. Pour les contrats à l'heure à temps complet uniquement, le Tesa+ et le Tesa simplifié valent contrat de travail.

- Être signé par les parties (chaque partie doit conserver un exemplaire du contrat) ;
- Mentionner le motif : « contrat vendanges » ;
- Être conclu à durée minimale (durée raisonnable qui couvre les travaux à réaliser : si à l'expiration de la durée minimale, les travaux ne sont pas terminés, le contrat se poursuivra automatiquement jusqu'à l'achèvement des travaux) ou à terme précis (de date à date) et ne pas dépasser une durée maximale d'un mois.

Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs. Mais le cumul des contrats ne doit pas excéder une durée de deux mois au cours d'une année civile.

QUE FAIRE EN CAS D'INTERRUPTION DE CUEILLETTE

Dès lors que les salariés signent un contrat de travail à temps complet, il vous faut garantir une durée de travail hebdomadaire de 35 heures minimum de manière à ce que ces derniers perçoivent

la rémunération afférente à ce qui est indiqué dans leur contrat de travail.

En pratique, en cas d'interruption de cueillette, il faudra soit :

- **lorsque l'interruption ne dure qu'une journée** : octroyer le repos hebdomadaire sur cette journée en respectant un délai raisonnable pour que les salariés puissent s'organiser ;
- **lorsque l'interruption est supérieure à une journée** rompre le contrat de manière amiable (avec l'accord du salarié) et en reconclure un autre après ces quelques jours ;
- **placer les salariés en congés sans solde** en recueillant au préalable leur accord.

Attention, à défaut, en cas de contentieux, si la rémunération correspondant au(x) jour(s) non travaillé(s) a été déduite de son salaire, le salarié pourrait demander paiement de la rémunération sur une base de 35 heures même les jours où, sur demande de l'employeur, il n'est pas venu travailler.

(source SGV)



A lire obligatoirement

Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations du Haut-Rhin

Décision relative à la demande de dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue

La directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la région Grand Est,

Vu la demande de dépassement à la durée hebdomadaire maximale absolue formulée par l'Association des viticulteurs d'Alsace, sise 12 avenue de la Foire aux vins BP 91225 68012 COLMAR cedex, le 19 juillet 2024, réceptionnée le 22 juillet 2024, tendant à obtenir l'autorisation de porter la durée hebdomadaire du travail à 60h, pendant la période des vendanges

Vu le Code du travail et notamment les articles L. 3121-20, L. 3121-21, R. 3121-8, R. 3121-9, R. 3121-10,

Vu les articles L. 713-1, L. 713-13, article R. 713-11, R. 713-12, R. 713-13 et R. 713-14 du Code rural et de la pêche maritime relatifs aux dépassements de la durée de travail maximale hebdomadaire absolue,

Vu le règlement CE n° 561-2006, du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation dans le domaine des transports par route,

Vu l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail en agriculture;

Vu l'arrêté de la DREETS n°2023-70 portant délégation de signature concernant les pouvoirs propres de la directrice régionale en matière d'inspection du travail en faveur du directeur départemental de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations du Haut-Rhin ;

Vu l'avis des organisations syndicales représentatives de salariés émis lors de la réunion du 26 janvier 2024 de la commission mixte paritaire agricole,

Vu les avis émis par les organisations suivantes :

- FO: pour
- CFTD: pour sous réserve du respect des repos quotidien et hebdomadaire+ des contreparties+ demande d'avoir un bilan de l'année passé
- CFTC: pour sous réserve du respect

des repos quotidien et hebdomadaire+ des contreparties+ demande d'avoir un bilan de l'année passé

- CGC: pour+ demande d'avoir un retour de l'utilisation des dérogations/ branche d'activité CGT: contre+ demande d'avoir le bilan de l'utilisation des dérogations

Considérant que la demande est fondée sur les motifs suivants: difficulté de recrutement, augmentation des récoltes sur les AOC Crémant d'Alsace, AOC Alsace, AOC Alsace Grand Cru entraînant l'obligation de respecter le cahier des charges plus strict (récolte manuelle, période courte de 10 Jours),

Considérant que le surcroît exceptionnel d'activité ne peut être entièrement absorbé par le recrutement de personnel supplémentaire dans les entreprises concernées durant la période en cause

DÉCIDE

Article 1: Les entreprises viticoles alsaciennes sont autorisées à faire travailler leurs salariés pour une durée du travail supérieure à la durée maximale hebdomadaire du travail, dans la limite de 60 heures par semaine pour la période des vendanges, pendant la période du 26 août 2024 au 20 octobre 2024.

Article 2: La présente autorisation de dépassement est assortie de l'obligation pour les employeurs :

- de verser aux salariés les majorations, contreparties obligatoires en repos légaux et prévus par la convention collective des exploitations agricoles du (département) et en outre, de faire bénéficier les salariés concernés de la mesure compensatoire suivante: 25 % de repos supplémentaires payé pour les heures effectuées de la 49^{ème} à la 60^{ème} heure hebdomadaire. Ce repos supplémentaire doit être pris au cours des deux mois suivants la fin de la période de dépassement. Ce repos supplémen-

taire s'ajoute au paiement des heures supplémentaires ou au repos compensateur de remplacement pratiqué.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

Article 3: Les travailleurs de moins de 18 ans sont exclus de la présente dérogation.

Article 4: Les temps de conduite et de repos des conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes assujettis au règlement européen susvisé devront respecter les dispositions de ce règlement.

Article 5: Toute entreprise ne peut en user de cette décision collective de dépassement qu'après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe et le transmet à la DREETS.

Toute entreprise se prévalant de la présente décision devra fournir à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, un bilan nominatif de l'utilisation de cette autorisation de dépassement (dans les 3 mois qui suivent la fin de la période dérogatoire).

Article 6: La présente décision est révoquée à tout moment si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître.

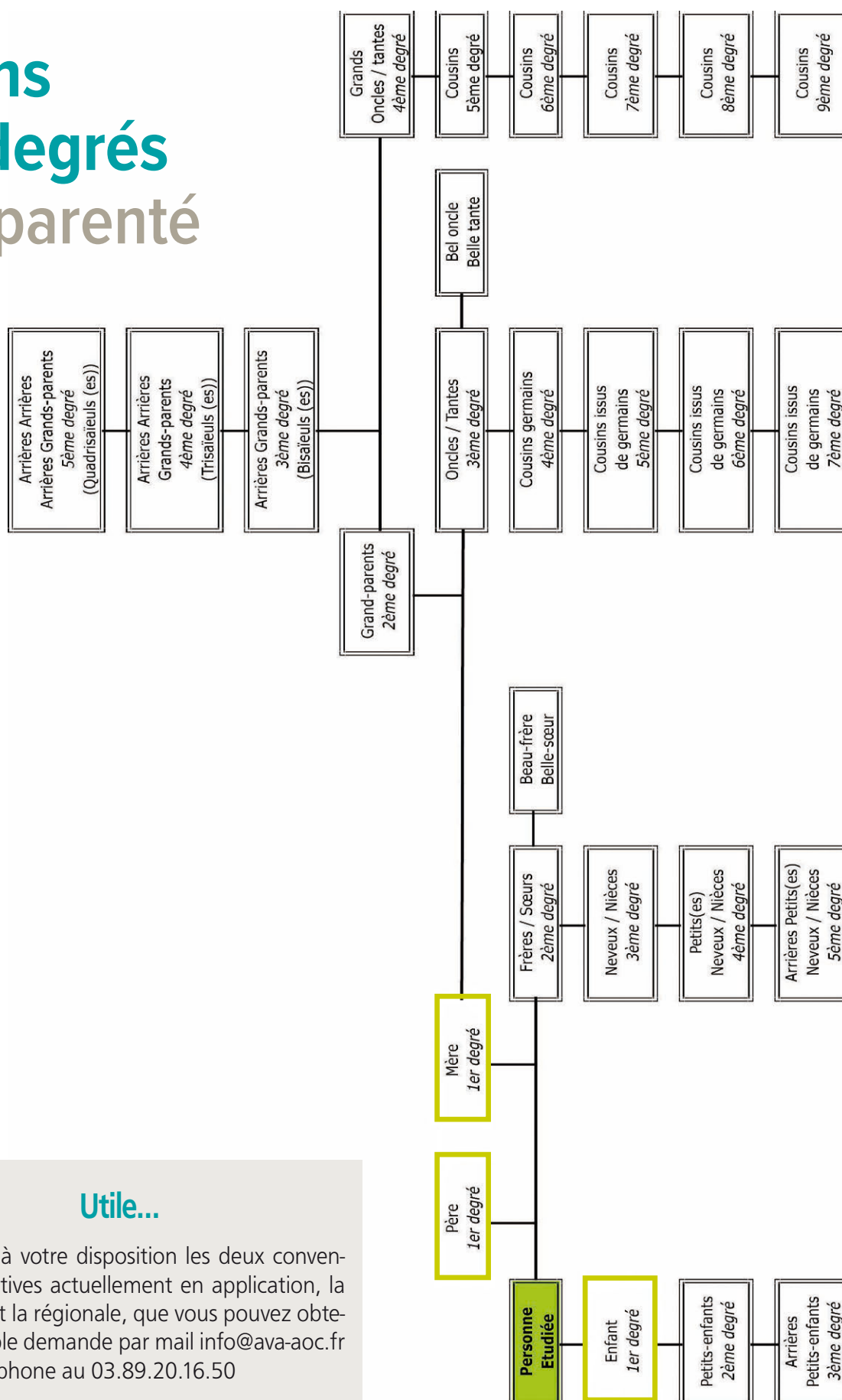
Article 7: La présente décision devra être affichée dans les entreprises concernées et les salariés devront en être informés.

Fait à Colmar, le 29/07/2024

Pour la directrice régionale,
par délégation
Le directeur départemental
Emmanuel GIROD



Liens et degrés de parenté



Utile...

L'AVA met à votre disposition les deux conventions collectives actuellement en application, la nationale et la régionale, que vous pouvez obtenir sur simple demande par mail info@ava-aoc.fr ou par téléphone au 03.89.20.16.50



L'emploi des jeunes de moins de 18 ans

Vous envisagez de conclure un contrat de travail avec des jeunes travaux saisonniers ? C'est possible !

Ils sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés sous réserve de respecter la réglementation relative au travail des mineurs : formalités administratives, conditions de travail, temps de travail... Nous vous rappelons ci-après les conditions à respecter afin de recruter sereinement.

Puis-je employer un mineur ?

En dehors du cursus scolaire (apprentissage, stage d'observation), les jeunes ne peuvent être employés avant l'âge de 16 ans⁽¹⁾. Toutefois, l'emploi des mineurs de plus de 14 ans et de moins de 16 ans est autorisé⁽²⁾ uniquement pendant les périodes de vacances scolaires d'au moins 14 jours, à condition de bénéficier d'un repos continu au moins égal à la moitié des vacances soit 7 jours. Les travaux confiés devront être adaptés aux possibilités physiques des jeunes travailleurs sans porter préjudice à leur sécurité et leur santé. Il est notamment interdit de leur faire manipuler des produits dangereux, d'entretenir ou conduire un tracteur ou des machines mobiles.

Quelles sont les autorisations ?

- Une autorisation parentale est requise pour l'emploi de jeunes de moins de 18 ans, sauf s'il est émancipé.
- Pour les jeunes de 14 et de moins de 16 ans, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. La demande d'autorisation doit être adressée à l'inspecteur du travail au moins 15 jours avant l'embauche prévue. Elle doit indiquer : les nom, prénom, âge et domicile de l'adolescent, sa nationalité, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail envisagées, l'horaire de travail, la rémunération, et enfin l'accord écrit et signé du représentant légal de l'adolescent. L'inspecteur dispose d'un délai de 8 jours à compter de l'envoi de la demande pour s'y opposer. Son défaut de réponse vaut acceptation.
- Avant l'embauche, les mineurs doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention (visite médicale réalisée par un professionnel de santé de la MSA).

Quelles formalités ?

Les règles générales liées à l'embauche d'un salarié s'appliquent, à savoir : transmettre une déclaration préalable à l'embauche à la MSA, établir un contrat de travail à durée déterminée, inscription sur le registre unique du personnel.

Quelles conditions de travail ?

Des règles spécifiques et adaptées selon l'âge permettent de déterminer la durée du travail⁽³⁾ des jeunes.

Les rémunérations

La rémunération des jeunes de moins de 18 ans est fixée par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le jeune travailleur ne peut percevoir un salaire inférieur au SMIC.

À noter : en principe, le jeune de moins de 18 ans ne peut percevoir directement son salaire qu'avec l'autorisation de son représentant légal ; il est donc conseillé de demander une autorisation écrite à ce dernier.

Les sanctions

Toute infraction aux dispositions liées aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs est punie d'une contravention de 5^e classe (1 500 € à 7 500 € au plus) appliquée autant de fois que de salariés concernés.

⁽¹⁾ C. Travail L. 4153-1

⁽²⁾ C. Travail L. 4153-3

⁽³⁾ C. Travail L. 3162-1 et suivants
Mémento agricole n° 59800

Activités agricoles et RSA

La Collectivité européenne d'Alsace permet de cumuler allocations RSA et revenus des activités saisonnières agricoles sous certaines conditions.

Comment ?

1. Lors de l'embauche déclarez :

- > à la Caisse d'allocations familiales un changement de situation professionnelle sur le site caf.fr dans la rubrique « mon-compte »
- ou
- > à la Mutualité sociale agricole un changement de situation professionnelle sur le site msa.fr dans la rubrique « mon espace privé » puis « mes services »

2. Complétez vos déclarations trimestrielles de ressources

- sur le site caf.fr dans la rubrique « mon compte » ou sur le site msa.fr dans la rubrique « mon espace privé » puis « mes services » et déclarez :
- les revenus dans la rubrique « salaires »
- la date de fin de perception des revenus

3. Pour favoriser le bon déroulement de cette mesure exceptionnelle, renseignez-vous et inscrivez-vous :

auprès de votre référent RSA (assistant social, conseiller en insertion socioprofessionnelle, conseiller emploi) pour actualiser votre Contrat d'engagements réciproques ou votre Projet personnalisé d'accès à l'emploi et transmettez la copie de vos fiches de paie et Titres emploi simplifié agricole à l'adresse ci-contre.



Contact si vous habitez le Haut-Rhin :

COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE
Service Pilotage de l'offre d'insertion et d'accès à l'emploi
100 avenue d'Alsace
68006 COLMAR
Tél. : 03 89 30 66 30
Mail : activiteagricole68@alsace.eu

Contact si vous habitez le Bas-Rhin :

COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE
Service Pilotage de l'offre d'insertion et d'accès à l'emploi
1 Place du Quartier Blanc
67964 STRASBOURG cedex 9
Tél. : 03 69 20 75 06
Mail : activiteagricole67@alsace.eu



Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ?

L'employeur doit respecter le droit à l'information des salariés sur leur lieu de travail. Ces informations concernent de nombreux domaines (égalité femmes-hommes, discrimination, règlement intérieur par exemple).

Il doit afficher certaines informations dans des lieux facilement accessibles. L'employeur peut communiquer d'autres informations par tout moyen (site intranet de l'entreprise par exemple). Ces obligations peuvent varier en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Jusqu'à 10 salariés

Affichages ou diffusions obligatoires

Type d'information	Contenu	Mode de communication
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent Conditions de communication aux salariés mises en œuvre par l'employeur communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail	Affichage
Service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations	Téléphone : 09 69 39 00 00 Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits	Affichage
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU par exemple)	Affichage
Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie	Affichage
Convention ou accord collectif du travail	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail)	Par tout moyen
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Textes des articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail	Par tout moyen
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos	Affichage
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)	Affichage
Congés payés	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) Ordre des départs en congés Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment	Par tout moyen
Harcèlement moral	Texte de l'article 222-33-2 du Code pénal	Par tout moyen



Type d'information	Contenu	Mode de communication
Harcèlement sexuel	Texte de l'article 222-33 du Code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche) Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail, de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent, du Défenseur des droits	Par tout moyen
Lutte contre la discrimination	Texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal (dans les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche)	Par tout moyen
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	Affichage
Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (lieux de travail accueillant du public, par exemple)	Affichage
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique)	Affichage
Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales pour chaque section syndicale de l'entreprise	Affichage
Travail temporaire	- Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et à la DDETS (ex-Directe) - Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la DDETS	Par tout moyen

de L'INSTALLATION à LA TRANSMISSION

VITICULTEURS, NOS CONSEILLERS ET NOS EXPERTS BANQUE POPULAIRE VOUS ACCOMPAGNENT DANS TOUS LES CYCLES DE VIE DE VOTRE ACTIVITÉ.

Communication à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle.
BPALC - SA coopérative à capital variable - 3 rue François de Curel 57000 Metz - 356 801 571 RCS Metz - ORIAS n° 07 005 127. Crédit photo : AdobeStock

BANQUE POPULAIRE
ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE



la réussite est en vous



Égalité professionnelle

Articles L.1142-1 à L.1144-3 du Code du Travail

Article L.1142-1 du Code du travail

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. - (Anc. art L.123-1, al. 1^{er} début, al. 2 à 4). - V. art. L. 1146-1 (pén).

Sur l'infraction pénale de discrimination, V. C. pén., art 225-1 s., App. 1, B. Contrat de travail. - Sur l'exclusion du bénéfice de l'amnistie, V. L. n° 2002-1062 du 6 août 2002, art. 14, App. I, B. Contrat de travail.

Article L.1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues

à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Article L.1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1. À la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
2. À l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;
3. À l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
4. À la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
5. Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
6. Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45. (Anc. art L.123-2).

TEXTES À AFFICHER OBLIGATOIREMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Article L.1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1. Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2. Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
3. Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (Anc. art L.123-3).

Article L.1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
2. Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-23 et L. 2232-25 ;
3. Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. (Anc. art L. 132-27, al. 12).

Article L.1142-6

Le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à l'entrée des locaux de travail. Il en est de même pour les textes pris pour l'application de ces articles.

Article L.1143-1

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.





Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57.

Article L.1143-2

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article L.1143-3

Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L.1144-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L.1144-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié. L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L.1144-3

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

1. Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
2. Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

Égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes

Articles L.3221-1 à L.1144-1 du Code du Travail

Article L. 3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le Code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L. 3221-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L. 3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous

les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L. 3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L. 3221-5

Les disparités de rémunération entre les



établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés



de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L.3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Article L.3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de sala-

riés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article L.3221-8

Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

Article L.3221-9

Les inspecteurs du travail, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

Article R.3221-2

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles

L.3221-1 à L.3221-7 est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

Article L.1144-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.



Démonstration sur demande.

Découvrez le **Fendt 200V** : puissance, maniabilité et technologie avancée pour optimiser vos rendements. Le compagnon idéal pour vos vignobles et vergers ! Intégration du **système GPS & FendtOne** !



A votre service :

Freddy Jung
06 07 26 57 48
freddy.jung@serma67.fr

Antoine Brecht
06 86 14 46 01
antoine.brecht@serma67.fr



8 rue des Chênes
67670 Mommenheim
Tél. 03 88 96 41 05

18 rue du Ladhof
68125 Houssen
Tél. 03 89 23 77 33



Traenheim - Tél. 03 88 50 38 46

Et ses agents :



Andlau - Tél. 03 88 08 11 70



Lutte contre la discrimination

Articles 225-1 à 225-4 du Code du Travail

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1. À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
3. À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
4. À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1
5. À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
6. À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 20 de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 10 est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins



d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

Article 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1. Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;
2. Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
3. Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
4. Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services,

sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5. Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1 du Code pénal

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4 du Code pénal

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

1. L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
2. Les peines mentionnées aux 20, 30, 40, 50, 80 et 90 de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 20 de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.



Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

Articles L. 1152-1 à 222-33-2 du Code du Travail



© M.F.

Article L.1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L.1152-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L.1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L.1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L.1152-5

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L.1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article L.1153-1

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des

faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Article L.1153-2

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

Article L.1153-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L.1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L.1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Article L.1153-6

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L.1154-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les



mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L.1154-2

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Article 222-33 du Code pénal

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à conno-

tation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

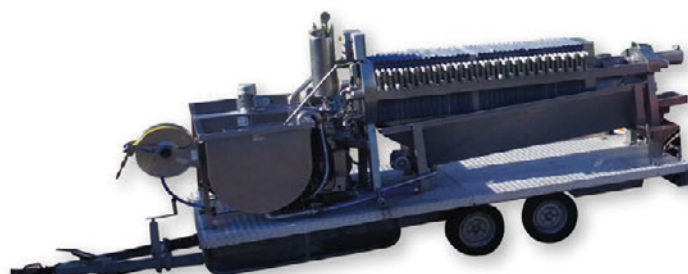
1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière

vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Article 222-33-2 du Code pénal

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.



7/7 jours

Rendez-Vous

- RAPIDITÉ
- EFFICACITÉ
- PROPRETÉ

2 Filtres à disposition
POUR PLUS DE FLEXIBILITÉ

TÉL. 03 89 23 15 30
prestavin@gmail.com



ZI. 1 RUE DE L'ÉCLUSE
68126 BENNWIHR-GARE



Employeurs : Vos obligations en cas de fortes chaleurs

Vous êtes employeur et vous, vous demandez quelles mesures mettre en œuvre en cas de fortes chaleurs ?

Mesures générales

- Prendre en compte et retranscrire dans le « **document unique d'évaluation des risques** » les risques liés aux ambiances thermiques et adopter les mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés ;
- **Renouveler l'air** de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés ;
- Mettre à disposition de l'**eau potable et fraîche** ;
- Fournir aux salariés des moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement ;

Mesures à appliquer en cas d'alerte « vigilance rouge » par Météo France
Procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction :

- de la **température et de son évolution** en cours de journée ;
- de la **nature des travaux devant être effectués**, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique ;
- de l'**âge et de l'état de santé des travailleurs**.

En fonction de cette réévaluation des risques :

- **Ajuster l'aménagement de la charge de travail**, des horaires et plus généralement de l'**organisation du travail** pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge. Une attention particulière doit être portée aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.
- **Décider de l'arrêt des travaux** si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, par exemple travaux d'isolation

en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes.

Pour toute information complémentaire, l'employeur peut contacter la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**Dreets**) et l'**inspection du travail**.

Il peut également se renseigner auprès d'un service de prévention et de santé au travail.

Un kit de communication à destination des entreprises est également disponible afin d'informer, sensibiliser et prévenir tous les acteurs aux risques liés aux fortes chaleurs :

Recommandations aux travailleurs en cas de fortes chaleurs

Vous travaillez par fortes chaleurs ? Adoptez des gestes simples qui permettent de limiter les effets d'une vague de chaleur sur la santé.

Conseils généraux

- Surveillez la température ;
- **Buvez** régulièrement ;
- Portez des **vêtements légers** qui permettent l'évaporation de la sueur (ex. : vêtements de coton), amples, et de couleur claire si le travail est à l'extérieur ;
- Signalez à votre employeur si vos vêtements et équipements de protection individuelle sont sources d'une gêne supplémentaire ;
- **Protégez-vous la tête du soleil** ;
- **Adaptez votre rythme de travail** selon votre tolérance à la chaleur ;
- **Demandez à votre employeur d'organiser le travail de façon à réduire la cadence**, notamment en aménageant les plages horaires de travail ;
- **Réduisez ou différez les efforts physiques intenses**, et demandez à votre employeur de reporter les tâches ardues aux heures les plus fraîches ;
- Demandez à votre employeur d'alléger la charge de travail par des cycles courts travail/repos ;
- Évitez toute consommation de boisson alcoolisée ;
- Faites des repas légers et fractionnés ;

- Redoublez de prudence si vous avez des antécédents médicaux et si vous prenez des médicaments.

Que faire en cas d'absence ou d'insuffisance de mesures de prévention par l'employeur ?

En cas de manquement par l'employeur de son obligation de sécurité, le salarié peut :

- Saisir les services d'**inspection du travail**
- Selon la taille de l'entreprise, saisir le comité social et économique (**CSE**) ou le **délégué du personnel**.

Le coup de chaleur, qu'est-ce que c'est ?

Le coup de chaleur peut survenir en cas d'exposition prolongée à des températures élevées, souvent associée à un effort physique modéré à intense, y compris pour des individus jeunes et en bonne santé. Il s'agit d'une urgence vitale, relativement rare mais mortelle dans 15 à 25 % des cas.

Les signes qui doivent vous alerter : maux de tête, sensation de fatigue inhabituelle, vertiges, étourdissements, malaise, perte d'équilibre, désorientation, propos incohérents, perte de connaissance.

Les premiers gestes de secours à appliquer : appeler les secours (en composant le 15), faire cesser toute activité à la personne, la rafraîchir en la transportant à l'ombre ou dans un endroit frais, lui asperger le corps d'eau, lui donner de l'eau et alerter l'employeur.





CHAMBRE D'AGRICULTURE ALSACE / FDSEA BAS-RHIN

L'entraide entre agriculteurs

(Articles L325-1 à 325-3 du Code rural de la pêche maritime)



Assez développée dans la pratique, l'entraide répond à des critères particuliers qu'il ne faut pas perdre de vue. Beaucoup moins développée en revanche, la rédaction d'un contrat écrit permet d'éviter certains désagréments...

Quelques rappels réglementaires

Définition

L'entraide correspond à un **échange de services** (en travail ou en moyen d'exploitation) **entre agriculteurs** et à **titre gratuit**.

=> **un échange**: l'entraide entraîne obligatoirement une réciprocité dans les prestations. Le service est ainsi rendu « à charge de revanche ».

Cet échange peut être occasionnel ou intervenir de manière régulière.

=> **de services**: les agriculteurs engagés dans l'entraide peuvent échanger deux types de services :

- le service en travail : il s'agit ici de fournir une force de travail.

Par exemple, un agriculteur peut aider un autre agriculteur à réaliser ses semis, à participer aux récoltes ou encore transporter un animal... L'entraide peut être réalisée person-

nellement par l'agriculteur mais peut aussi provenir d'un membre de sa famille ou encore d'un de ses salariés sans qu'il y ait lieu pour ces derniers de distinguer selon qu'ils travaillent ou non sur l'exploitation du prestataire.

La jurisprudence considère qu'il n'y a pas d'entraide agricole entre un agriculteur et un exploitant forestier.

- **le service en moyens d'exploitation**: il consiste en la mise à disposition d'un matériel comme un tracteur, une moissonneuse-batteuse,...

La mise en compensation d'un bien immobilier n'est pas conseillée, car elle peut être qualifiée de bail ou de sous-location (interdite par le Code rural et de la pêche maritime).

La réciprocité en nature des services échangés n'est pas nécessaire.

La mise à disposition d'un matériel peut donc être « échangée » contre du temps de « travail ». Bien souvent, les deux types de services sont fournis en même temps. Ainsi, il arrive fréquemment que l'agriculteur engagé dans l'entraide participe directement aux moissons du bénéficiaire à l'aide de sa propre moissonneuse-batteuse, ...

=> **à titre gratuit**: Si une somme d'argent est versée, elle ne doit compenser que les frais réels engagés (par exemple carburant, huile, ...) mais ne doit en aucun cas correspondre au service échangé.

Attention, si la contrepartie est susceptible d'être assimilée à un moyen de rémunération (par exemple la remise d'aliments pour le bétail), la jurisprudence considère que les conditions de l'entraide ne sont pas remplies et requalifiera la relation, le plus souvent en contrat de prestation de services.

=> **entre agriculteurs**: la jurisprudence entend largement cette notion et reconnaît l'entraide pour les agriculteurs à titre exclusif, les pluriactifs mais également les exploitants agricoles retraités ayant conservé une parcelle de subsistance pour y maintenir une certaine activité.

Imposition:

Les services rendus dans le cadre de l'entraide ne sont assujettis ni à la TVA,

ni à la contribution économique territoriale. Elles ne donnent pas non plus lieu à cotisations sociales.

Responsabilité

Le Code rural et de la pêche maritime prévoit un régime de responsabilité spécifique en cas d'entraide.

En effet, l'agriculteur rendant le service est seul responsable des accidents dont il peut être victime ou qui peuvent survenir à ses salariés ou aux membres de sa famille qui interviennent dans le cadre de l'entraide. Il ne peut pas se retourner contre le bénéficiaire afin d'obtenir un dédommagement.

Ceux qui pratiquent l'entraide doivent donc souscrire une assurance particulière.

Si des dommages sont causés par les personnes ci-dessus ou par le matériel et les animaux dont l'agriculteur rendant service continue d'assurer la garde, ce dernier est également responsable en vertu du droit commun de la responsabilité.

La matérialisation de l'entraide par écrit:

La rédaction d'un contrat écrit n'est obligatoire que lorsque l'entraide « [...] est pratiquée dans une exploitation soumise au régime d'autorisation des exploitations de cultures marines » (article L.325-1 du Code rural et de la pêche maritime). Dans les autres situations, elle ne s'exprime bien souvent que verbalement.

Toutefois, il ne peut qu'être conseillé de matérialiser cette entraide par un contrat écrit. En effet, cela permet d'en fixer les conditions (détermination des parties au contrat d'entraide, des services échangés et leurs conditions, ...). Il s'agit donc d'un bon moyen de preuve en cas de désaccord sur les conditions de l'entraide ou son exécution. Afin de matérialiser par écrit votre contrat d'entraide, vous pouvez vous inspirer des éléments suivants. Il conviendra dans tous les cas d'adapter les éléments à votre situation.

Cette présente fiche n'a qu'une valeur d'information. Chaque situation étant différente, elle ne remplace pas une véritable consultation juridique.

OBLIGATOIRE

Affichage sur le lieu de travail

SECOURS D'URGENCE

POMPIERS (Téléphone) : 18
SAMU (Téléphone) : 15
CENTRE ANTI-POISONS
Tél. 03 88 37 37 37

INSPECTION DU TRAVAIL COMPÉTENTE

**SERVICE DÉPARTEMENTAL
DE L'INSPECTION DU TRAVAIL
DE L'EMPLOI ET DE LA
POLITIQUE SOCIALE AGRICOLES**
- **du HAUT-RHIN**, Communes UC1
allant de St Hippolyte à Voegtlinshoffen
plus une partie de Colmar
Mme Bénédicte Radreaux
Contrôleur du travail
Secrétariat : 03 68 34 05 16
Communes UC2 allant de Hattstatt
à Thann plus une partie de Colmar
Secrétariat : 03 68 34 05 16
- **du BAS-RHIN**,
6 rue Gustave Adolphe Hirn
67085 Strasbourg cedex
Tél. 03 69 20 97 67
DIRECCTE Grand Est
Unité Départementale du Bas-Rhin
UC 3 Section 9

SERVICE MEDICAL DU TRAVAIL

**SERVICE DE MEDECINE DU
TRAVAIL EN AGRICULTURE**
Caisse de Mutualité Sociale Agricole
9 rue de Guebwiller
68023 COLMAR CEDEX
Tél. 03 89 20 78 68
Caisse de Mutualité Sociale Agricole
10 rue Ste Marguerite
67099 STRASBOURG CEDEX
Tél. 03 88 81 75 75

CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

- **Convention collective nationale
de la production agricole
et CUMA du 15 septembre 2020
N° IDCC7024**
- **Convention collective
des exploitations agricoles
de la région Alsace N° IDCC 8422**

EGALITE PROFESSIONNELLE

Rappel des textes applicables
• articles 1142-1 à L 1142-6
du Code du travail
• article 1142-6 R 3221-1
du Code du travail

Important

À remettre au salarié même sous TESA

Reçu pour solde de tout compte

Lorsqu'un salarié quitte son entreprise, l'entreprise doit lui remettre un reçu pour solde de tout compte. La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 précise que le salarié dispose de 6 mois après la signature du reçu pour solde de tout compte pour contester le montant figurant sur ce document. Il doit être établi en deux exemplaires. Il est préférable de faire signer le document par le salarié.

Je soussigné(e).....
(précisez le nom et le prénom du salarié),

reconnais avoir reçu de.....
(précisez le nom de l'entreprise),

la somme de.....
(précisez le montant en chiffres et en lettres).

Cette somme m'a été versée pour solde de tout compte,
en paiement de :

.....
(précisez la nature des sommes dues).

Ce reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires,
dont un m'a été remis.

Fait à.....(précisez) le.....(précisez).

Signature de l'employeur :

Date et signature de l'employé(e) :

En cas de besoin modèle disponible à l'AVA sinon le reçu pour solde
de tout compte est désormais directement réalisé sur le TESA simplifié

Quelques rappels sur la réglementation du travail

Le code du travail détermine les droits et obligations, fondés sur des dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles, concernant les relations contractuelles entre un employeur et un salarié. Ces relations contractuelles se traduisent par l'existence d'un contrat de travail par laquelle une personne, le salarié, s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre, l'employeur, contre rémunération.

Le contrat de travail se caractérise par la réunion de trois critères :

- une **prestation de travail** ;
- un **lien de subordination** juridique entre les cocontractants (l'employeur et le salarié) ;
- une **rémunération** (versée en argent ou en nature).

Dans un arrêt de principe, constamment repris en référence, la Cour de cassation a considéré que le lien de subordination caractérisant le salariat existait lorsque le travailleur était placé sous l'autorité d'un employeur qui, pour l'exécution d'une tâche ou d'un travail déterminé, a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

Par ailleurs, toute embauche d'un salarié doit donner lieu à une déclaration préalable et à la délivrance de bulletins de paie. L'omission intentionnelle de ces formalités constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.





Relevé d'heures individuel

Exploitations Agricoles de la région Alsace

A remplir pour l'ensemble des salariés même ceux sous TESA.

Nom du salarié :

Mois de

2024

Jours	Dates	Heures effectuées	Heures dimanches et jours fériés	Heures de récupération Payées non effectuées	Heures de récupération Utilisées	Heures majorées de 25% (heures entre 35h et 43h)	Heures majorées de 50% (c.à.d. au-delà de 44h par semaine)	Observations (congs payés, maladie, repos compensateur...)
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Sous Total :								
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Sous Total :								
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Sous Total :								
TOTAL DU MOIS								

ÉMARGEMENT
du salarié :

de l'employeur :

CFPPA - HAUT-RHIN - ROUFFACH

Élaborer son DUERP

Le CFPPA propose la formation « Élaborer son DUERP spécial Viticulteurs » avec Romuald CHAIGNON, reconnu Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) auprès de la DREETS Bourgogne Franche-Comté depuis octobre 2017.

En tant qu'employeur, la loi impose aux chefs d'entreprise d'évaluer les risques qui existent dans leur entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés. Pour cela, il est nécessaire d'établir et de tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dès le premier salarié, en cas d'embauche d'apprenti, de saisonniers... Mais en dehors de l'aspect purement obligatoire, d'autres raisons peuvent motiver les chefs d'entreprise comme la santé physique et mentale des salariés, leur sécurité, l'envie de

favoriser le dialogue au sein de l'entreprise. Nous avons fait le choix de proposer une formation uniquement dédiée aux viticulteurs afin de focaliser sur les caractéristiques de la viticulture. Le formateur utilise les situations concrètes de travail des viticulteurs dans les vignes, en cave, au caveau, dans les salons... pour permettre la compréhension de la démarche et poser les bases d'un DUERP adapté à chaque entreprise et pouvant être un véritable outil de prévention. En 2023, pour notre 1^{ère} session, les

retours ont, notamment, souligné : « les échanges entre formateur et stagiaires très constructifs », « l'adaptation au secteur viticole pour les exemples, exercices au plus proches de notre secteur »

Dates de la formation :
les 02 et 09 octobre 2024

Contact pour toute information :
murielle.lepinoy@educagri.fr
et jessica.samson@educagri.fr



Hébergement collectif des travailleurs saisonniers

**Un arrêté du 1^{er} juillet 1996
publié au journal officiel
du 10 juillet 1996
réaffirme les conditions
d'hébergement collectif
des travailleurs saisonniers.**

Lorsque des salariés sont recrutés en vue d'accomplir, en fonction des particularités du cycle de la production animale ou végétale, des travaux devant être menés à terme en un temps limité (et nécessitant donc le recrutement d'un surplus temporaire de main-d'œuvre), ils peuvent être hébergés collectivement.

L'employeur doit cependant, comme toute personne qui affecte un local à l'hébergement collectif, en faire la déclaration au préfet.

Il doit également veiller à ce que le logement présente certaines caractéristiques et en assurer l'entretien.

L'inspecteur du travail agricole peut cependant autoriser l'employeur à déroger à certaines normes d'hygiène et de confort en cas d'hébergement de courte durée ou à héberger les travailleurs saisonniers sous les tentes lorsque l'habitat disponible est quantitativement insuffisant eu égard à la main-d'œuvre accueillie lors des travaux saisonniers.

A - Caractéristiques du logement

Outre les caractéristiques générales prévues pour tous les types d'hébergement, les logements collectifs mis à la disposition des travailleurs saisonniers doivent répondre aux conditions suivantes :

Locaux destinés au sommeil et aux repas

Toute pièce destinée au sommeil peut recevoir au maximum 6 salariés, les pièces destinées aux hommes devant être séparées de celles destinées aux femmes. La superficie minimale des pièces destinées au sommeil est de 9 m² pour le premier occupant et de 7 m² par occupant supplémentaire. Les lits ne peuvent être superposés.

Chaque salarié doit avoir à sa disposition :

- une literie totalement équipée, propre et en bon état ;

- une armoire individuelle fermant à clef. Les locaux destinés aux repas doivent comporter une pièce à usage de cuisine et une autre à usage de réfectoire d'une superficie minimale de 7 m² pour un salarié, majorée de 2 m² par personne supplémentaire.

Si la structure des lieux s'oppose à l'aménagement de la cuisine et du réfectoire dans des pièces séparées, ces deux fonctions peuvent être regroupées dans une même pièce d'une superficie minimale de 10 m² pour un salarié, majorée de 2 m² par salarié supplémentaire.

Si l'employeur prend en charge la préparation des repas, la pièce à usage de cuisine n'est pas obligatoire, mais un espace doit quand même être aménagé et équipé pour que les salariés puissent préparer et prendre leur repas en dehors des jours ouvrés.

S'il n'y a pas plus de 3 saisonniers, une pièce unique peut servir à la fois au sommeil et aux repas des intéressés (sous réserve qu'ils soient du même sexe). La superficie de cette pièce doit alors être de 12 m² au moins pour un salarié, majorée de 7 m² par salarié supplémentaire. Les locaux où sont préparés et pris les repas doivent être équipés :

- des ustensiles de cuisine et des appareils de cuisson nécessaires et en état d'utilisation ;
- d'appareils de réfrigération ;
- de tables et de sièges.

Cet équipement doit être suffisant pour que les salariés puissent, dans des conditions satisfaisantes, préparer leurs aliments et les consommer dans les délais dont ils disposent pour prendre leurs repas.

L'employeur doit mettre à leur disposition un nombre suffisant de poubelles qui puissent être fermées et munies de sacs adaptés.

Installations sanitaires

Une salle d'eau comportant des lavabos (un lavabo pour 3 personnes) et des douches (une cabine pour 6 personnes) doit être aménagée. Chaque cabine de douche doit disposer d'un espace de déshabillage protégé des projections d'eau.

Des cabinets d'aisances doivent être installés à raison d'un pour 6 personnes. Ils

doivent être pourvus d'une brosse adaptée au maintien de leur propreté et de papier hygiénique.

Les installations sanitaires doivent être séparées pour les hommes et les femmes.

Lorsque les locaux ne sont pas alimentés en eau courante, l'employeur est tenu de mettre quotidiennement au moins 100 litres d'eau potable à la disposition de chaque salarié.

Chauffage

La température des locaux doit pouvoir être maintenue à 18° C.

Isolation phonique

Le niveau maximal de pression du bruit pouvant être perçu à l'intérieur de chaque logement par suite du fonctionnement d'un équipement quelconque utilisé par l'entreprise ne doit pas dépasser celui fixé par l'article R. 111-4 du Code de la construction et de l'habitation et par les textes pris pour son application (à savoir, actuellement, l'arrêté du 14 juin 1969 modifié et les arrêtés du 28 octobre 1994).

Sécurité des locaux

Les locaux doivent comporter des issues et des dégagements conformes aux dispositions du Code du travail relatives à la prévention des incendies.

Toutes les mesures doivent être prises pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu (présence d'extincteurs en nombre suffisant et en bon état, appropriés aux risques ; présence éventuelle de robinets d'incendie, de colonnes sèches ou humides, d'installations d'extinction automatique d'incendie, de sable ou de terre meuble... ; existence d'une signalisation durable apposée aux endroits appropriés).

B - Entretien du logement

Lorsque les salariés sont hébergés dans des logements collectifs, il appartient au chef d'établissement d'assurer ou de faire assurer, à ses frais :

- le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier dont ils sont équipés ;



- le nettoyage quotidien de ces locaux ;
- le blanchissage des draps au moins une fois tous les quinze jours et le nettoyage de l'ensemble de la literie à chaque changement d'occupant ;
- l'enlèvement, deux fois par semaine, des ordures ménagères.

(D. n° 95-978, 24 août 1995, art. 14, JO 31 août).

C - Dérogations

Deux types de dérogations, nécessitant une autorisation de l'inspecteur du travail agricole, sont prévues en ce qui concerne l'hébergement collectif des travailleurs saisonniers :

1° Hébergement de courte durée

Lorsque le chef d'établissement recrute et loge des salariés pour une durée maximale de douze jours sur une période de douze mois consécutifs, l'inspecteur du travail agricole peut accorder une dérogation à tout ou partie des dispositions concernant :

- le nombre, la superficie minimale et l'aménagement des pièces destinées au sommeil dans les logements collectifs (art. 8 du décret) ;
- les installations sanitaires (douches, lavabos et cabinets d'aisances) des hébergements collectifs (art. 12 du décret)

2° Hébergement sous tentes

Lorsque, dans certains départements ou parties de départements (désignés par arrêté ministériel), l'habitat disponible est quantitativement insuffisant eu égard à l'importance de la main-d'œuvre accueillie lors des travaux saisonniers, l'inspecteur du travail agricole peut autoriser le chef d'établissement à héberger, à certaines périodes de l'année, les travailleurs saisonniers recrutés pour une durée inférieure à un mois, sous des tentes, sur un terrain qu'il met à leur disposition. Le terrain doit cependant répondre à certaines conditions d'équipement.



A compléter puis à remettre au salarié en fin de contrat

Modèle TESA

MUTUALIA
9 rue de Guebwiller 68000 COLMAR

Pour les salariés réalisant moins de 2 mois de travail cocher la case remboursement frais de santé et la case couverture concernant le risque décès.

Ce risque est couvert par
AGRICA
21 rue de la Bienfaisance 75008 PARIS

CERTIFICAT DE TRAVAIL
À compléter puis à remettre au salarié en fin de contrat

Je soussigné
Certifie avoir employé
Adresse :
Du 01/07/2017 au 31/07/2017
Nature de l'emploi : Tous travaux.

M. bénéficie du maintien temporaire des garanties de protection sociale complémentaires suivantes (Cocher la ou les garanties maintenues) :

☒ remboursement des frais de santé et de maternité
☒ couverture contre le risque décès
☐ couverture contre le risque incapacité de travail
☐ couverture contre le risque invalidité
☐ autres (à préciser)

Conformément à l'article L 911-8, 6° du Code de la sécurité sociale, l'organisme assureur ("Nom de l'organisme assureur", "Adresse de l'organisme assureur")

SIS
a été informé de la cessation de son contrat de travail.
Il appartient à M. de prendre contact avec cet organisme afin, notamment, de lui fournir les justificatifs de ce qu'il remplit, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, les conditions requises pour en bénéficier.

Fait à : le :

Signature de l'employeur



Une aide au logement pour les saisonniers du secteur agricole



Action logement soutient les entreprises du secteur agricole et l'emploi d'un montant pouvant atteindre 600 € pour participer à leurs frais d'hébergement.

VOTRE DEMANDE D'AIDE

Afin que votre demande puisse être étudiée et votre éligibilité vérifiée, vous devez nous transmettre, par mail ou courrier, avec les pièces demandées, le dossier joint dûment complété et signé puis suivre les différentes étapes.

RAPPEL DE L'AIDE

JUSQU'À 600 € POUR PARTICIPER À VOS FRAIS D'HÉBERGEMENT

Salarié d'une entreprise du secteur agricole, vous exercez une activité saisonnière.

Votre logement, en lien avec cette activité :

- est situé sur le territoire français (métropole, DROM),
- est situé dans le parc locatif privé, intermédiaire ou social, dans une structure collective d'hébergement (hors CROUS), en chambre d'hôte, gîte, résidence de tourisme, camping ou chambre chez l'habitant,
- fait l'objet de la signature d'un bail, d'une convention d'occupation en structure collective, d'une sous-location ou de toute autre contractualisation avec justificatif à l'appui.

LES MODALITÉS DE PAIEMENT DE L'AIDE

Versement mensuel forfaitaire de 150 € :

- pour tout mois comprenant simultanément un contrat de travail saisonnier et un contrat de location de logement,

- sur une période maximale de 4 mois, soit, un montant total de l'aide pouvant représenter jusqu'à 600 € par an.

La demande d'aide peut être renouvelée une fois, sur une année civile différente, si les conditions d'éligibilité sont toujours réunies.

POUR L'ÉTUDE DE LA DEMANDE

LE DOSSIER JOINT, DÛMENT COMPLÉTÉ ET SIGNÉ, ACCOMPAGNÉ DE L'ENSEMBLE DES PIÈCES DEMANDÉES, DOIT ÊTRE ENVOYÉ :

Par courrier :

ACTION LOGEMENT SERVICES

Direction des Opérations

26 rue des Maraîchers

TSA 60100

33044 BORDEAUX Cedex

Ou par mail :

aidebordeaux@actionlogement.fr

Merci de nous adresser votre dossier complet en un seul mail

Renseignements : **0970 800 800**

de 9h à 18h, du lundi au vendredi (numéro non surtaxé).

LISTE DES PIÈCES À FOURNIR (EN COPIE INTÉGRALE)

IMPORTANT ! Afin de ne pas retarder l'étude de votre dossier, veuillez à masquer les 5 derniers chiffres de votre numéro de sécurité sociale sur les pièces comportant ce numéro *

LES DOCUMENTS DEMANDÉS DOIVENT ÊTRE AU NOM DU DEMANDEUR

- ☐ Copie recto-verso de la carte nationale d'identité, du passeport, du permis de conduire sécurisé au format européen (avec puce électronique) ou de la carte de séjour en cours de validité (à fournir aussi, le cas échéant, par le codemandeur);
- ☐ Copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) - ou de l'accusé réception de la DPAE - à votre nom, à demander à votre employeur ;
- ☐ Copie du contrat de travail, sauf si embauche réalisée dans le cadre du Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) ;
- ☐ Copie du bail ou d'une convention d'occupation en structure collective ou de tout autre document justificatif relatif à la dépense de logement (le logement peut être en chambre d'hôte, gîte, résidence de tourisme, chambre chez l'habitant, camping ou sous-location) ;
- ☐ Copie de la (les) quittance(s) de loyer ou redevance(s) et du (des) bulletin(s) de salaire correspondant à cette période ;
- ☐ Relevé d'identité bancaire (RIB).



**Dossier à présenter au plus tard dans les 6 mois
qui suivent le démarrage du travail saisonnier**

Avertissement : un dossier incomplet peut entraîner le refus de la demande

IDENTITÉ DU DEMANDEUR

	DEMANDEUR	CODEMANDEUR
Civilité	☐ Mme ☐ M.	☐ Mme ☐ M.
Nom		
Nom de naissance		
Prénom(s) dans l'ordre de l'état civil		
Date de naissance	_____	_____
Ville de naissance		
Département / Pays de naissance		
Adresse actuelle	 _____ Ville :	 _____ Ville :
Téléphone*	_____ _____	
Adresse e-mail*	 ☐ J'accepte de recevoir des offres commerciales de la part d'Action Logement Services. ☐ J'accepte de recevoir des offres commerciales de la part de ses filiales et partenaires sur des aides et services susceptibles de m'intéresser.	
Revenu fiscal de référence N-1 du ménage	 €	
Nombre de parts fiscales du ménage	_____	

* Coordonnées nécessaires pour un meilleur traitement du dossier

SITUATION PROFESSIONNELLE DU DEMANDEUR

Employeur : SIRET : _____

Adresse :

Code postal : _____ Ville :

Période d'embauche : du _____ au _____

Votre consentement (choix obligatoire)

☐ J'autorise Action Logement Services à communiquer à mon employeur les informations concernant ma demande d'aide aux saisonniers agricoles. Je suis informé(e) que ces données ainsi transmises auront pour seul objectif d'informer mon employeur des produits et services distribués par Action Logement Services et ainsi de justifier de l'emploi de ses fonds.

☐ Je n'autorise pas Action Logement Services à communiquer à mon employeur de l'octroi de mon aide aux saisonniers agricoles de façon nominative.

*** En respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles, Action Logement Services ne peut pas collecter l'entièreté de votre numéro de sécurité sociale. Les pièces justificatives que vous nous adressez comportant un numéro de sécurité sociale complet, pourront être refusées et votre dossier mis en attente jusqu'à réception de documents conformes.**



DÉCLARATION OBLIGATOIRE

Le soussigné certifie :

- ☐ l'exactitude de tous les renseignements figurant dans la présente ;
- ☐ avoir pris connaissance des conditions de la Subvention et en avoir accepté les termes ;
- ☐ être salarié dans une entreprise du secteur agricole et exercer une activité saisonnière dans l'agriculture ;
- ☐ qu'une seule demande pour cette aide est déposée par l'ensemble du ménage (excepté si votre conjoint est également saisonnier et que vous devez occuper deux logements distincts compte tenu de l'éloignement géographique de vos lieux de travail saisonniers respectifs) ;
- ☐ que le logement, objet de la demande d'aide, est (était) à proximité de votre emploi saisonnier ;
- ☐ que ce même logement est bien situé sur le territoire métropolitain ou dans les DROM.

Il reconnaît avoir été informé qu'en cas de fausse déclaration, les sommes reçues au titre de cette aide devront être immédiatement remboursées à Action Logement Services sans qu'il soit nécessaire, pour cette dernière, de procéder à l'envoi d'une mise en demeure préalable.

Action Logement Services se réserve le droit de contrôler l'exactitude des renseignements fournis.

Fait à le

Signature du demandeur
(précédée de la mention «Lu et approuvé»)

LABORATOIRE

Oenologie

DES SOLUTIONS INNOVANTES

Suivi de maturité

- Dyostem / Polyscan

Pour vos futures vinifications

- Azote assimilable, Cuivre, Soufre & stratégie de nutrition
- Crèmes de levures

AU COEUR DU VIGNOBLE

CDM Oenologie

laboratoire@cdmoenologie.fr 03 89 41 32 28

3 rue du Transformateur 68 126 BENINWIHR GARE

Oenologie

in f

Travail illégal : renforcement du dispositif à l'encontre des employeurs

Le gouvernement a fait paraître au Journal Officiel du 16 juillet, un décret d'application de l'article 34 de la loi dite Immigration de janvier 2024, qui crée «une amende administrative remplaçant les contributions spéciales et forfaitaires» sanctionnant les personnes ayant recours aux services d'un employeur de ressortissants étrangers non autorisés à travailler. Ce même article opère le transfert de compétence de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) au ministre chargé de l'immigration qui, désormais, constate et fixe le montant de l'amende administrative (qui peut atteindre 30 000 euros). Il applique aussi «la solidarité financière des personnes ayant sciemment eu recours à un employeur d'étrangers non autorisés à travailler».

Le décret modifie aussi les conditions de délivrance des autorisations de travail vis-à-vis de l'employeur en renforçant les causes de refus. Sont désormais inclus les graves manquements en matière pénale et en matière de santé et de sécurité vis-à-vis de ses salariés, et le non-respect des obligations sociales liées à son statut et à son activité. Une possibilité de refuser l'autorisation de travail à l'employeur est introduite si son projet de recrutement apparaît «manifestement disproportionné au regard de son activité». L'autorité administrative chargée d'instruire et de délivrer les autorisations de travail peut solliciter ces agents afin d'obtenir tous renseignements et documents nécessaires à l'instruction des demandes. Enfin, lorsque la demande concerne un emploi saisonnier, l'employeur devra fournir la preuve que le travailleur disposera, pour la durée de son séjour, «d'un logement lui assurant des conditions de vie décentes».



La mise à disposition de salarié à but non lucratif

La mise à disposition à but non lucratif consiste en un prêt de main-d'œuvre d'une entreprise à une ou plusieurs autres. Durant la période de vendanges, le recours à la mise à disposition peut s'avérer utile pour éviter les démarches liées à l'embauche. (art. L8241-2 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre doit être à but non lucratif. Pour cela, l'entreprise prêteuse refacture uniquement à l'entreprise d'accueil :

- la rémunération versée au salarié mis à disposition ;
- les charges sociales afférentes ;
- les frais professionnels remboursés au salarié au titre de la mise à disposition (nourriture, logement, utilisation à titre professionnel d'un véhicule personnel).

Il n'y a pas de but lucratif dans une opération de prêt de main-d'œuvre lorsque l'entreprise prêteuse ne tire aucun bénéfice ni profit.

Conditions de mise en œuvre

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif nécessite :

- l'accord exprès du salarié qui va être mis à disposition : un avenant au contrat de travail doit être signé par le salarié afin de concrétiser son accord (celui-ci doit obligatoirement indiquer les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail et les caractéristiques particulières du poste de travail) ;
- une convention écrite de mise à disposition conclue entre l'entreprise prêteuse/d'origine et l'entreprise emprunteuse/d'accueil/utilisatrice ;
- si un CSE existe, celui-ci doit être informé et consulté au préalable.

Caractéristiques

- Aucune disposition ne restreint la durée de la mise à disposition **mais pour des raisons de sécurité juridique, elle doit être limitée dans le temps.**

dique, elle doit être limitée dans le temps. La mise à disposition est donc temporaire.

- Maintien du contrat de travail : il n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié fait toujours partie du personnel de l'entreprise prêteuse et cette dernière reste son employeur. L'entreprise prêteuse conserve le pouvoir de direction, disciplinaire et rémunère le salarié.

NB : Lien entre le salarié et l'entreprise utilisatrice

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, lesquelles comprennent la santé et la sécurité au travail. L'entreprise d'accueil oriente le travail du salarié, lui donne des directives et contrôle le travail réalisé.

État de santé du salarié saisonnier

Dispense de visite d'information et de prévention

Les saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et non affectés à des emplois présentant des risques particuliers sont dispensés de visite d'information et de prévention.

Pour ces derniers, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention au sein des exploitations, lesquelles peuvent être communes à plusieurs entreprises (article D 4625-22 du code du travail). Il convient de préciser que les règles sont identiques concernant les saisonniers mineurs.

Saisonnier et arrêt de travail

Le saisonnier, absent pour maladie doit, pour justifier son absence, fournir un arrêt de travail ou un bulletin d'hospitalisation à son employeur dans les 48 heures suivant son absence. Il ne bénéficie alors ni de maintien de salaire ni a fortiori de subrogation. Les heures d'absence pour ce motif, ne donnent lieu à aucune rémunération. L'employeur doit remplir une attestation de salaire auprès de la MSA afin que le salarié, s'il remplit les conditions pour en bénéficier, perçoive les indemnités journalières de la MSA. Dans ce cas, la date de fin du contrat de travail, conclu avec une période minimale, sera la même que pour les autres vendangeurs

c'est-à-dire le terme des vendanges. Si le contrat a été conclu avec un terme fixe, le contrat aura pour date de fin celle fixée dans le contrat.

(source SGV)

En cas de panne ou crevaison pendant les vendanges

DÉPANNAGE sur simple appel

SARL TROMPETER & Fils
68320 ARTZENHEIM 03 89 71 62 38
 Contactez Pascal Trompeter votre conseiller pneus au 06 07 37 65 29

Alliance
 Continental
 Firestone
 GoodYear
 Michelin
 Kléber
 Pirelli
 Starmaxx
 Taurus



Le Tesa simplifié : la nouveauté de l'année

Les employeurs agricoles peuvent utiliser le Tesa simplifié pour embaucher des saisonniers et des travailleurs occasionnels (TO) en (CDD) de très courte durée (3 mois maximum). A compter du 2 janvier 2024, la MSA vous propose une nouvelle version du service Tesa simplifié.

1/ Le Tesa simplifié des démarches facilitées pour l'emploi de CDD de très courte durée

Le Tesa simplifié a pour objectif de faciliter les démarches de très petites exploitations et de très petites entreprises (TPE) agricoles ayant un numéro de SIRET mais ne disposant pas de solution de gestion de personnel.

Pour quels contrats ?

Vous pouvez recourir au Tesa simplifié pour embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) de 3 mois maximum, quel que soit votre secteur d'activité professionnelle et votre effectif salarié.

Le Tesa simplifié est particulièrement adapté pour recruter :

- des travailleurs occasionnels (remplacement de salarié, remplacement du dirigeant, de l'aide familial, de l'associé d'exploitation ou du conjoint collaborateur),
- ou des CDD dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité,
- ou de CDD saisonniers ou pour les vendanges,
- ou enfin, des CDD dits d'usage conclus pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Emploi de travailleurs étrangers

Vous pouvez utiliser le Tesa simplifié pour l'emploi de travailleurs saisonniers étrangers entrés en France par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). Dans ce cas vous devez vérifier que le salarié est en situation régulière au regard de la législation sur les titres de séjour et de travail des étrangers en France, et transmettre les justificatifs nécessaires à la MSA.

Votre MSA peut vous aider dans la vérification des documents relatifs à la régularité de séjour via un accès direct au

fichier national des étrangers (FNE).

À noter

Vous ne pouvez pas utiliser le Tesa simplifié pour les contrats de type particulier (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, d'accompagnement dans l'emploi,...)

Quelles formalités ?

Le Tesa simplifié vous permet d'effectuer plusieurs formalités en une seule déclaration.

Au moment de l'embauche de votre salarié

Le service permet d'établir :

- la déclaration préalable à l'embauche ;
- le contrat de travail ;
- l'immatriculation du salarié ;
- le signalement au service de santé au travail ;
- la demande de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ;
- la gestion déléguée à la MSA de la couverture santé et prévoyance obligatoire de vos travailleurs occasionnels ;
- l'inscription sur le registre unique du personnel (RUP)

Avec la déclaration des informations liées à la paie

Le service permet :

- la réalisation du bulletin de paie ;
- la conservation du double du bulletin de paie ;
- la gestion du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt de votre personnel ;
- la déclaration du versement santé (si vous êtes concernés) ;
- la réalisation par la MSA de la déclaration sociale nominative (DSN)
- l'envoi au travers de la DSN des données de l'attestation employé à France Travail
- le calcul et la mise à disposition du décompte des montants des cotisations, contributions et des PAS à payer auprès de votre MSA. La MSA ne recouvre pas les cotisations et contributions dont la gestion ne lui a pas été confiée et qui sont dues directement à

d'autres organismes (prévoyance, couverture frais de santé,...)

Bon à savoir :

Vous n'avez pas à déclarer aux impôts les rémunérations que vous avez versées pour les salariés embauchés avec le Tesa simplifié. La MSA transmet directement (via la DSN), les informations nécessaires à l'administration fiscale à partir de vos déclarations. Avec le nouveau Tesa simplifié, la facture trimestrielle est supprimée. En lieu et place vous aurez accès à un état récapitulatif des charges sociales et fiscales dues à la MSA au titre de chaque période de travail déclarée.

Pour tout savoir sur l'offre Tesa de la MSA, rendez-vous sur notre site tesa.msa.fr

Au moment de la déclaration de la fin de la relation de travail

Le service permet d'établir :

- la rematéralisation de l'attestation France Travail à remettre à votre salarié ;
- le certificat de fin de contrat à remettre à votre salarié

À noter :

Il vous appartient d'établir le solde de tout compte à remettre à votre salarié.

Accéder à la fiche d'établissement du solde de tout compte sur le site Service Public

Comment vous informer sur le Tesa simplifié ?

Pour tout savoir sur le Tesa simplifié, la MSA met à votre disposition un site internet dédié pour accompagner les utilisateurs du Tesa simplifié et du Tesa +.

Vous y trouverez toutes les informations utiles notamment sur le Tesa simplifié : information de présentation, des actualités, des tutoriels vidéo et une foire aux questions (FAQ) reprenant les questions (et leurs réponses) les plus fréquemment relevées auprès des utilisateurs. Rendez-vous sur le site tesa.msa.fr



TESA

Quels taux appliquer pour réaliser les fiches de paie TESA ?

Les taux de cotisations ouvrières	Salariés domiciliés fiscalement en France	Salariés domiciliés fiscalement hors de France
1 ^{ère} ligne	19,956 %	18,775 %
2 ^{ème} ligne	2,852 %	0%

Heures :

* Heures normales

- veuillez indiquer sur cette ligne, le nombre d'heures normales effectuées, ainsi que le salaire horaire brut en vigueur

* Autres :

les 2 lignes suivantes, vous permettent d'indiquer selon le cas, par exemple :

- les heures supplémentaires
- les heures majorées en application de votre convention collective (heures de nuit, dimanche, jours fériés, etc...)

Vous indiquerez le taux de la rémunération majorée.

Indemnité de fin de contrat
Ne concerne pas les vendeurs

Indemnité de congés payés :
le montant de cette indemnité est en principe de 10% de la ligne «sous total» (A)

CALCUL DE LA PART SALARIALE DES COTISATIONS SOCIALES

Sur la 1^{ère} ligne : la rémunération totale brute multipliée par un taux qui vous a été communiqué par votre MSA, vous permet de calculer globalement les cotisations sociales de votre salarié (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, chômage, Assurance Structure Financière, retraite complémentaire), CSG déductible, prévoyance si la convention collective de notre secteur d'activité le prévoit et formation le cas échéant.

Heures normales 1 :	Nombre 109.00	x	Montant 11,65	Total 1269,85		
Nombre total d'heures :	109.00		sous-total	1269,85	A	
Base de calcul de l'indemnité de fin de contrat (cumul des salaires bruts depuis le début du contrat)				0.00	A1	
Indemnité de fin de contrat (A1 x 0.000 %)				0.00	A2	
Sous-total (A + A2)				1269,85	B	
Indemnité congés payés (B x 10.000 %)				126,98	C	
Rémunération totale brute (B + C)				1396,85	D	
Cot. MSA, chômage, retraite complémentaire, prévoyance, AGFF, CSG déductible :	1396,85	x	Taux cotisations 19,956	=	Montant 278,75	E
Réajustement (hors plafond) :	0.00	x	0.000	=	0.00	E1
Complémentaire santé part ouvrière :				=	0.00	E2
CRDS et CSG non déductibles :	1396,85	x	2.852	=	39,83	F
CSG déductible Versement santé ou complémentaire santé : part patronale	0.00	x	6.800	=	0.00	F1
	</					

* D-E-F1-E2-F1+I1+O

* d'indemnités ou de remboursement divers, tels que les frais de déplacement ou les primes d'outillage,

non pris en compte pour le calcul des congés payés ni soumis à cotisations salariales.

Spécifiez-en la nature et signalez si cette somme vient en déduction ou en complément du salaire en entourant le signe + ou -

Acompte (L) :

vous devez renseigner ici les sommes versées à votre salarié à titre d'acomptes.

Motif de rupture

du contrat de travail :

afin de permettre à votre salarié de faire valoir éventuellement ses droits auprès de Pôle-Emploi, vous devez obligatoirement renseigner le motif de rupture du contrat :

- si le contrat arrive à son terme, cochez «fin de contrat CDD»
- s'il y a eu rupture anticipée, précisez si elle est intervenue à votre initiative ou à celle de votre salarié.

Prestations en nature :

veuillez indiquer sur 1 ou 2 lignes selon le cas, le(s) nombre(s) et montant(s) unitaire(s) des repas, nuits ou forfaits journaliers fournis à votre salarié, ainsi que le montant global par type de prestations prévues dans le contrat.

Attention, si vous avez fourni ces prestations à titre gratuit, vous devez en indiquer le montant global :

- dans la zone «Autres éléments de rémunération» afin que cet avantage soit comptabilisé dans la rémunération totale,
- dans la zone «Prestations en nature» pour calculer le salaire net à payer.

Le prélèvement à la source pour le calcul des Impôts. Il ne revient pas à l'employeur de rechercher le taux.

Le Tesa doit être rempli sur Internet.
Se connecter au site
www.msa-alsace.fr



Prestations de service internationales : les règles à respecter



Vos obligations en tant que donneur d'ordres

Le cadre légal précisant les modalités de recours à la Prestation de Service Internationale a été renforcé pour lutter contre le travail illégal et la concurrence déloyale et assurer la protection des salariés.

En tant que donneur d'ordre, vous devez :

1. Obtenir auprès du prestataire l'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée sur le télé-service SIPSI du ministère chargé du travail. Vous devez annexer cet accusé de réception de déclaration préalable de détachement au registre unique du personnel de votre entreprise et préciser dans le bilan social le nombre de travailleurs détachés accueillis.
2. Obtenir une attestation sur l'honneur certifiant que le co-contractant s'est, le cas échéant, acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives notifiées par la DIRECCTE.
3. Veiller aux bonnes conditions d'hébergement des salariés détachés. Lorsque l'inspection du travail vous informe que des salariés de votre cocontractant ou d'une entreprise

sous-traitante directe ou indirecte sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine, vous devez faire cesser sans délai de situation.

4. Vous assurer que la rémunération des salariés détachés correspond bien au minimum conventionnel de la branche professionnelle concernée et, d'une façon générale, que le prestataire respecte bien les dispositions réglementaires du droit social français au bénéfice des salariés employés.
5. En tant qu'entrepreneur principal : déclarer et faire agréer par le maître d'ouvrage les conditions de paiement de chaque sous-traitant. Le maître d'ouvrage doit s'assurer que tous les sous-traitants agréés étrangers ont bien procédé à une déclaration de détachement.

Ce que vous risquez en cas d'infraction, en tant que donneur d'ordres

Amendes

Le défaut de vigilance du donneur d'ordre quant à la déclaration préalable de détachement ou la désignation d'un représentant en France par son prestataire, est sanctionné par une amende administrative d'un montant maximum

de 4000 euros par salarié détaché et par infraction. L'absence de déclaration subsidiaire est également passible d'une amende administrative.

Le défaut d'agrément du sous-traitant est puni d'une amende pénale de 7 500 euros (article L. 8271-1-1 du CT).

En cas de constat par un agent de contrôle du non-respect de la législation du travail, vous encourez une contravention de 1 500 euros (article R.8282-1 du CT) si vous n'avez pas enjoint le sous-traitant de faire cesser l'infraction.

Suspension de la prestation

En cas de manquement grave aux droits sociaux des travailleurs détachés, la Direccte peut procéder à la suspension temporaire de la prestation de service pour un mois au plus.

Responsabilité solidaire

En cas de constat par l'inspection du travail d'un manquement à vos obligations de vigilance générale, un mécanisme de responsabilité solidaire peut être mise en œuvre :

- Vous pouvez être tenu au paiement des rémunérations des salariés détachés et des cotisations afférentes, solidairement avec leur employeur
- Vous pouvez être tenu de financer immédiatement le logement des travailleurs de l'employeur défaillant en cas d'hébergement indigne.

Vos démarches simplifiées
sur le web :

www.sipsi.travail.gouv.fr

La déclaration préalable de détachement doit obligatoirement se faire par voie dématérialisée.

Pour plus d'informations,
rendez-vous sur :

**[www.service-public.fr/
professionnels-entreprises](http://www.service-public.fr/professionnels-entreprises)**

Accueil professionnels >
Ressources humaines >
Recrutements spécifiques
> Détachement temporaire
de salariés par une entreprise
étrangère.



Vendanges touristiques et droit du travail

L'expression vendange touristique désigne une prestation participative construite autour de la notion de découverte. Elle permet de tisser des liens entre le touriste et le vigneron pendant la vendange (période de la récolte des raisins).

Un exemple de prestation type s'articule de la manière suivante :

Le vigneron accueille le touriste et présente le domaine/propriété ainsi que les techniques de vendanges (un kit comprenant sécateur et support pédagogique peut être distribué) ;

- Le vigneron, après avoir remis seau et sécateur au touriste, l'accompagne sur une parcelle de vignes pour un temps limité de vendanges (récolte), soit sous sa conduite, soit sous celle d'un employé du domaine. Aucune cadence ni rendement ne sont imposés au touriste ;
- Le vigneron raccompagne le touriste au domaine/propriété pour une présentation de la transformation du raisin en vin ;
- Une dégustation et un repas sont proposés au touriste ;
- Un souvenir est remis au touriste (diplôme du vendangeur d'un jour, bouteille du domaine, etc.).

Les conditions à respecter

Lorsqu'il vendange sur une parcelle d'un domaine viti/vinicole, le touriste effectue une prestation.

Elle ne peut être assimilée à un travail accompli par un salarié si elle respecte les conditions suivantes :

- la prestation s'intègre au sein d'une offre touristique commerciale pour laquelle le touriste a payé ;
- la prestation est effectuée dans le contexte de l'oenotourisme, c'est-à-dire d'une formule de tourisme axée sur la découverte des vignobles et de leurs productions et dont les conditions d'intervention sont définies précisément ;
- la prestation est effectuée par le touriste de façon ponctuelle et limitée dans le temps ;
- cette prestation est effectuée par le touriste sur une superficie réduite du vignoble et bien délimitée ;
- la prestation n'est d'aucune utilité pour le fonctionnement de l'entreprise viti/vinicole et la réalisation des vendanges, elle ne présente aucune

finalité de rendement ni de productivité ;

- la prestation est effectuée en l'absence de lien de subordination juridique à l'égard du vigneron/viticulteur ;
- la prestation est effectuée par un non-professionnel ne maîtrisant pas les connaissances ou le savoir-faire d'un salarié.

De la sorte, il convient d'admettre que la réglementation du travail ne s'applique pas à cette activité singulière.

Afin de sécuriser davantage les acteurs de l'oenotourisme, d'autres preuves (secondaires et non obligatoires) peuvent être considérées comme utiles lors d'un contrôle par l'inspecteur du travail :

1- Le vigneron prévoit les moyens d'attester du statut des oenotouristes qu'il accueille par la production de documents relatifs à la prestation commerciale effectuée en précisant : les parties, la date, les conditions de l'offre et le prix.

2- Le vigneron peut déclarer son activité auprès d'un office de tourisme.

3- Le vigneron effectue son activité oenotouristique par le biais d'une agence réceptive immatriculée à Atout France.

4- Le vigneron a immatriculé son activité auprès de Atout France.

5- Le vigneron est reconnu avec le label « Vignobles et Découvertes » géré par Atout France.



J'AI TROUVÉ UNE BANQUE ENGAGÉE



AU COEUR DE LA VITICULTURE LOCALE.

VOUS FAITES VIVRE NOTRE TERRITOIRE,
C'EST AVEC BEAUCOUP DE FIERTÉ QUE NOUS VOUS
APPORTONS NOTRE SOUTIEN AU QUOTIDIEN.



ALSACE VOSGES