

BENEVOLAT, PRESTATION DE SERVICES, ENTRAIDE...

Pour les vendanges, plutôt que d'embaucher des salariés par le biais d'un contrat-vendange, certains peuvent être tentés de recourir à d'autres formes d'emploi de main d'œuvre.

Il convient alors d'être tout particulièrement prudent, car ces autres types d'emploi de main-d'œuvre sont très encadrés réglementairement, voire impossible pour l'emploi de vendangeurs.

Le risque pour le viticulteur qui ne respecterait pas ces règles serait alors de se voir poursuivi pour le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

LE BENEVOLAT (ou le coup de main occasionnel)

Il n'existe pas de définition légale du bénévolat. Selon la jurisprudence, le bénévole apporte un concours :

- non sollicité,
- spontané,
- désintéressé.

L'aide fournie doit demeurer sans contrepartie financière (ou en nature).

Les exemples d'aide bénévole sur une exploitation agricole correspondent à des cas d'**urgence**, comme aider à récupérer les animaux qui se sont échappés de leur enclos et vagabondent, ou aider l'exploitant ou son subordonné en cas d'accident survenu au tracteur. Il s'agit donc de ce qu'on appelle le **coup de main occasionnel** ou bénévole qui peut être donné par un voisin, un ami, un cousin... Ce coup de main est par nature de très courte durée.

Le bénévole, victime d'un accident de travail, peut engager la responsabilité du bénéficiaire de l'aide. Ce dernier doit alors indemniser l'accidenté. Il appartient à chaque exploitant de se rapprocher de son assureur afin de s'assurer que sa responsabilité civile couvre bien les aides bénévoles et occasionnelles.

Le véritable bénévolat n'est par ailleurs admis que pour les **associations à but non lucratif**, dans le cadre de l'absence d'utilité économique : association humanitaire, caritative ou d'œuvre sociale, éducative, culturelle sans but lucratif.

La Cour de Cassation, depuis l'arrêt du 14 mars 1973 (Cass Soc 14/03/73 MERCIER c/ URSSAF du Cher) a affirmé l'incompatibilité du bénévolat avec une société commerciale, le bénévolat ne saurait être utilisé pour participer à la réalisation d'un profit recherché par une structure à but lucratif relevant du secteur marchand.

La jurisprudence exclut donc le recours à des bénévoles dans les structures économiques à vocation lucrative qu'elles soient individuelles ou sous forme de sociétés (EARL, SCEA, SCEV...).

L'emploi de bénévoles n'est de fait pas possible pour les vendanges (cela concerne aussi par exemple les clients ou wwoofers...)

En cas de contrôle de l'entreprise, tout agent de contrôle de la DIRECCTE, de la MSA ou de la gendarmerie pourra constater le caractère illégal du recours à « un/des bénévole(s) » sur une exploitation agricole à vocation lucrative, notamment en vérifiant les éléments de requalification de cette situation en contrat de travail (travail, subordination, rémunération).

Les exploitants agricoles qui auraient ainsi recours à « des pseudo-bénévoles » ou ne déclareraient pas des personnes en raison de « leur intervention à l'activité de l'entreprise à titre bénévole » encourent le risque d'un procès-verbal pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, du fait du recours à un faux statut non ouvert à leur profession.

NB : l'établissement de DPAE avec la mention « bénévoles » n'est pas compatible avec la définition même de la DPAE établie pour une embauche de salarié.

ENTRAIDE FAMILIALE

En dehors des coups de mains occasionnels de très courte durée, l'entraide familiale ne peut exister qu'entre **parents au premier degré**.

Il s'agit d'une **tolérance**, sauf à ce qu'elle soit faite sous statut d'aide familial.

Aides familiaux (article L722-10 2° du Code rural). Ce statut est limité à 5 ans. Ce statut qui donne certains droits en termes de retraite doit être déclaré auprès de la MSA

- Un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou un allié au même degré du chef d'exploitation ou d'entreprise ou de son conjoint ;
- Âgé de plus de seize ans (les jeunes de 14 à 16 ans peuvent donner des coups de main) ;
- Vivant sur l'exploitation ou l'entreprise et participant à sa mise en valeur sans y avoir la qualité de salarié (en principe non rémunéré).

L'aide apportée ne doit être ni durable ou régulière, ni accomplie dans un état de subordination, ni se substituer à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal d'une entreprise ou d'une activité professionnelle.

Ainsi, si les relations entre des membres d'une même famille peuvent justifier une aide spontanée, désintéressée et libre, cette prestation de travail ou de service peut cependant, selon les conditions de son accomplissement, établir l'existence d'un contrat de travail dès lors que les critères du salariat, déterminés par le juge, sont réunis.

Pour les vendanges, l'entraide familiale ne pourra donc être tolérée que pour les parents au premier degré.

ENTRAIDE ENTRE AGRICULTEURS

A la différence du coup de main occasionnel, l'entraide entre agriculteurs ne concerne pas les cas de coup de main occasionnels, mais peut être plus régulière. Ce système est prévu par le Code rural et correspond impérativement à des échanges de services entre personnes ayant le statut d'agriculteurs, et implique donc gratuité, réciprocité et équivalence des échanges.

Il peut ainsi exister une entraide avec le retraité qui possède une parcelle de subsistance, mais pas avec un exploitant forestier.

- L325-1 du Code rural et de la pêche maritime

« L'entraide est réalisée entre **agriculteurs** par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation.

Elle peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir d'une manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier. [...] »

L'entraide entre agriculteurs est donc possible pour les vendanges.

LA PRESTATION DE SERVICES

La prestation de service consiste à déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée. Le prestataire de service est un professionnel indépendant, qui signe avec vous un contrat de prestations de service à la carte. Il vous doit une garantie de résultat et des prestations assurées.

La prestation de service comporte des tâches spécifiques et bien définies qui **impliquent un apport de savoir-faire, d'équipements et de personnel**. La rémunération du prestataire de service doit être fixée en fonction de l'importance des travaux et non pas des heures de travail.

Dans ce cas ce qui est « acheté », c'est bien un service en sa totalité et pas juste la mise à disposition de personnel (contrairement à l'intérim). Ainsi, si le prestataire emploie lui-même du personnel, c'est à lui d'encadrer ses ouvriers et d'avoir autorité sur eux.

Par exemple, le recours au service d'une entreprise de travaux agricole (ETA) pour faire effectuer des vendanges mécanisées, rentre dans le cadre du contrat de prestation de services.

En effet, dans ce cas c'est bien l'ETA qui apporte son matériel (la machine à vendanger) et son savoir-faire (c'est son salarié qui conduit et assure la maintenance de la machine à vendanger).

Le recours à un prestataire de services exonère des démarches administratives d'embauche et de surveillance de main d'œuvre, mais n'exonère pas l'utilisateur de certaines responsabilités (en matière d'hygiène et sécurité). Ce service est donc forcément plus cher qu'un recours direct à de la main d'œuvre salariée. Il convient d'être très vigilant si des prestataires de services proposent des tarifs anormalement bas.

Il faut impérativement conclure un contrat de prestation de services qui permet d'établir clairement les obligations de chacun et les conditions de la prestation.

=> Obligations à respecter :

L'entreprise qui a recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un montant supérieur à 5 000 € doit réaliser un certain nombre de **vérifications préalables** à son intervention.

L'entreprise doit s'assurer, lors de la conclusion du contrat et jusqu'à la fin de son exécution, que celle avec laquelle elle contracte a procédé ou procède :

- à son immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers ;
- à la déclaration préalable à l'embauche des salariés ;
- à la délivrance du bulletin de paye et à la déclaration conforme du nombre d'heures travaillées ;
- aux déclarations sociales et fiscales

Obligations de vigilance et de responsabilité du donneur d'ordre (loi du 10 juillet 2014 et décret du 30 mars 2015)

En plus des vérifications préalables énoncées ci-dessus vous devez désormais vous assurer que les salariés du prestataire sont logés dans des conditions conformes à la dignité humaine, que la législation du travail est respectée (salaire, durée du travail, congés payés,...etc.). En ce qui concerne les manquements relatifs au salaire, vous-même en tant que donneur d'ordre êtes tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

De plus, et ce manière plus globale en cas de manquement à ces obligations, le prestataire et vous-même en tant que donneur d'ordre êtes passibles d'une amende administrative de **2 000 €** par salarié détaché (ou **4 000 €** en cas de récidive) pour un montant total plafonné à **10 000 €**.

Attestation de vigilance

Dans, tous les cas, pour vérifier que son cocontractant s'acquitte du paiement des cotisations et contributions sociales pour tous les salariés, le donneur d'ordre doit obtenir du prestataire extérieur une attestation « de vigilance » sécurisée.

L'attestation, qui peut être obtenue auprès de la MSA, mentionne, au titre du dernier mois ou trimestre pour lequel les cotisations ont été versées :

- l'identification de l'entreprise,
- le nombre de salariés déclarés,
- le total des rémunérations déclarées.

Cette obligation de vigilance est à renouveler tous les 6 mois. Elle vaut tant pour des prestataires établis en France qu'à l'étranger.

Vérification de l'authenticité de l'attestation de vigilance

L'authenticité de cette attestation peut se vérifier par voie dématérialisée, au moyen d'un code sécurité obligatoirement mentionné sur l'attestation.

Pour les prestataires extérieurs relevant du régime agricole (ETA), le donneur d'ordre peut vérifier l'attestation de vigilance qui lui a été remise sur le site de la MSA à l'adresse suivante : <http://www.msa.fr/lfr/web/msa/verification-attestations>.

Pour les prestataires extérieurs relevant du régime général et de l'URSSAF, il suffit d'aller sur le site de l'URSSAF : <http://www.urssaf.fr/>.

Pour les prestataires étrangers n'ayant pas d'établissement en France, l'authenticité de l'attestation remise peut être vérifiée auprès du Centre National des Firmes Etrangères (CNFE). Si l'entreprise relève du régime agricole, la vérification se fait auprès de la MSA d'Alsace.

Défaut de mise à disposition ou de validité de l'attestation : responsabilité

Si l'attestation n'est pas remise ou n'est pas valide, le donneur d'ordre met en demeure son prestataire de lui remettre l'attestation de vigilance ou une attestation valide. Il peut, le cas échéant, chercher à rompre le contrat conclu avec le prestataire.

Si le donneur d'ordre poursuit malgré tout la relation contractuelle, il pourra être tenu solidairement au paiement des cotisations et pénalités et majorations dues par le prestataire :

- verbalisé pour travail dissimulé ;
- ou si le donneur d'ordre est condamné pénalement pour avoir recouru en toute connaissance de cause et directement à celui qui exerce un travail dissimulé.

Enfin, le donneur d'ordre peut, le cas échéant, faire l'objet de poursuites pénales s'il n'a pas obtenu l'attestation ou si elle n'est pas valide.

Le recours à un prestataire de service est, a priori, possible pour les vendanges, à condition que le prestataire ne se contente pas de fournir uniquement de la main d'œuvre et réponde à toutes les exigences légales spécifiques à ce type d'emploi.

Cela implique que c'est le prestataire qui a la main sur les horaires de travail des vendangeurs, qui exerce son pouvoir de direction (chef d'équipe), qui leur fournit l'outillage et autres équipements nécessaires au travail...

DETACHEMENT TRANSNATIONAL (Prestataire de services ou Entreprise de travail temporaire étrangère)

Si vous faites appel à un prestataire établi à l'étranger (agence d'intérim ou prestataire de services), vous devez en premier lieu, vérifier que celui-ci a désigné un représentant de son entreprise sur le territoire national. En outre, il vous faut également vérifier que celui-ci a bien fait une **déclaration de détachement temporaire** des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de la DIRECCTE du lieu où s'effectue la prestation, avant le début de celle-ci.

Il doit par ailleurs respecter la réglementation française en termes de rémunération, durée du travail, etc... Votre prestataire doit alors vous fournir une attestation sur l'honneur, certifiant notamment que le travail sera réalisé avec des salariés titulaires de titres les autorisant à travailler en France ainsi que la liste nominative de ses salariés.

Il convient d'être très vigilant, notamment si les prix proposés sont anormalement bas par rapport au coût d'une embauche par CDD, et de bien procéder aux vérifications réglementaires. Le renforcement des obligations de vigilance ci-dessus énoncées s'appliquent également en cas de recours aux salariés détachés dans le cadre d'une prestation transnationale.

RECOURS A UN AUTO-ENTREPRENEUR

Suivre une équipe de vendangeurs, travailler en fonction de leurs horaires, et être sous la responsabilité hiérarchique de l'exploitant, excluent toute possibilité d'auto-entrepreneuriat, d'autant plus que le statut d'auto-entrepreneur n'existe pas pour le régime agricole.

LE RECOURS A UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Il est tout à fait possible de recourir à des salariés saisonniers (vendangeurs), mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (agence d'intérim), **reconnue comme telle par la loi**.

Le travail temporaire est différent de la prestation de service en ce sens qu'il a pour objet exclusif de mettre à disposition de la main d'œuvre salariée, à but lucratif.

Tout entrepreneur de travail temporaire est donc tenu :

- de déclarer son activité à l'autorité administrative
- de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires ;

Il convient d'être très vigilant, notamment s'agissant des entreprises étrangères qui se revendiquent entreprise de travail temporaire. En effet, si une entreprise de travail temporaire étrangère met à disposition des salariés, il faudra alors respecter aussi les règles du détachement transnational.

Si l'entreprise de travail temporaire ne respecte pas les conditions réglementaires, l'utilisateur pourra se voir condamné, par ricochet, pour travail dissimulé.

Le salarié est ainsi recruté par l'agence d'intérim, et mis à disposition du viticulteur via un contrat de mission. Un contrat de mise à disposition est signé entre le viticulteur et l'agence d'intérim.

Cette solution permet au viticulteur de confier à l'agence d'intérim le soin de recruter à sa place les salariés dont il a besoin.

Il faut donc bien comprendre que le coût global du recours à un intérimaire est plus important qu'un recrutement direct, puisque l'agence d'intérim offre une prestation particulière payante.

L'emploi d'intérimaires est possible pour les vendanges, sous réserve du respect de l'application des dispositions réglementaires spécifiques à ce type d'emploi.

Il convient toutefois d'être très vigilant, notamment si les prix proposés sont anormalement bas par rapport au coût d'une embauche par CDD.

LE PRET DE MAIN D'ŒUVRE A TITRE GRATUIT

Egalement appelé « mise à disposition », le prêt de main d'œuvre consiste, pour un employeur, à mettre à disposition un ou plusieurs de ses salariés au profit d'un autre professionnel (l'utilisateur).

Contrairement à l'intérim, l'employeur, qui n'est pas une entreprise de travail temporaire, prête son salarié à titre gratuit (sans but lucratif).

Un contrat de travail doit exister entre le salarié et l'employeur qui met à disposition le salarié.

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise qui prête la main-d'œuvre.

Celle-ci facture, pendant la mise à disposition, uniquement les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

=> Accord du salarié concerné

Le salarié doit exprimer son accord explicite et, s'il refuse, ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Il doit signer un avenant au contrat de travail, qui indique obligatoirement :

- les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice,
- les horaires et le lieu d'exécution du travail,
- les caractéristiques particulières du poste de travail.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

=> Convention de mise à disposition entre les deux employeurs

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention qui précise les éléments suivants :

- la durée de la mise à disposition,
- l'identité et la qualification du salarié (la convention ne peut en aucun cas concerner plusieurs salariés).
- le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse, et éventuellement la période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties (période obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail).

Sous réserve de respecter les conditions ci-dessus (les agents de contrôle pourront vous demander les documents requis), le prêt de main d'œuvre est donc possible pour les vendanges. Cette forme d'emploi paraît toutefois peu pertinente pour un simple emploi de vendangeur.

LE WWOOFING OU L'OENOTOURISME

Le Wwoofing « *World-Wide Opportunities on Organic Farms* » concerne à la base un réseau de fermes travaillant en agriculture biologique et dans lesquelles des bénévoles viennent s'impliquer pour découvrir, au plus près du terrain, les modes de vie et de travail agricoles, en participant délibérément à des récoltes. Les hôtes fournissent alors gîte et couvert. Il convient d'être très vigilant concernant ce mode de fonctionnement qui pourrait s'apparenter à du faux-bénévolat et qui est peu compatible avec la réglementation française (voir plus haut).

L'oénotourisme est une pratique qui consiste à proposer des formules « découverte de la région et du vin avec coupe du raisin de l'exploitation puis dégustation ». L'oénotouriste est donc un client, et c'est le viticulteur qui lui doit une prestation. Le touriste ne peut donc en aucun cas fournir un travail subordonné. Cette pratique peut s'apparenter à de la fausse prestation de service ou du faux-bénévolat.

Les agents de contrôle seront très vigilants sur ces pratiques, surtout dans la mesure où elles auraient pour objectif d'éluder l'application des règles du droit du travail.

En outre, l'attention des viticulteurs est particulièrement attirée sur les risques encourus au cas où l'une de ces personnes serait victime d'un accident du travail.

En définitive :

Lors des vendanges, seule l'entraide familiale (avec parenté au premier degré) et l'entraide entre agriculteurs seront tolérées.

Quant aux entreprises de travail temporaire ou de prestation de services, quelques vérifications préalables seront à effectuer et il convient d'en respecter les règles spécifiques.

Enfin, restez très vigilant si une entreprise de travail temporaire se permet de vous faire une proposition tarifaire en dessous des prix du marché ou si un prestataire de service se contente de vous fournir de la main d'œuvre.