

## 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).

L'interdiction du travail dissimulé ne s'applique pas aux travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Ainsi peut-il en être de l'aide apportée pour 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).

## **ENTRAIDE FAMILIALE**

L'entraide familiale se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée en dehors de toute rémunération et de toute contrainte. Le caractère occasionnel de l'aide peut constituer un critère pertinent pour distinguer l'entraide du contrat de travail qui exige une prestation durable. Le critère de spontanéité de l'aide peut permettre d'établir la distinction entre l'entraide et contrat de travail puisque le contrat suppose la mise en place d'une organisation de l'activité en cause. Enfin, l'entraide suppose une indépendance et une absence hiérarchique qui n'existe pas dans la relation de travail. La présomption d'entraide familiale est une présomption simple. A partir du moment où les relations d'aide deviennent régulières et reposent sur un accord des parties, la relation peut alors être requalifiée en relation salariale. La prestation de travail se caractérise par l'existence de trois éléments.

Pour les vendanges et sous réserve de l'analyse de chaque cas d'espèce et de l'appréciation souveraine des tribunaux, 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. Elle est réalisée



entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, y compris ceux entrant dans le prolongement de l'acte de production. Il s'agit d'un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier

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

L'entraide agricole prévue par l'article [L. 325-1](#) du code rural et de la pêche maritime est écartée lorsqu'il y a d'une part disproportion entre la superficie des exploitations, et d'autre part, déséquilibre entre les travaux effectués par chaque agriculteur.

## 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).

Ce service est donc forcément plus cher qu'un recours direct à de la main d'oeuvre 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 notamment 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.

La liste exhaustive des documents à solliciter préalablement à l'intervention du prestataire est listée aux articles D8222-5 et 7 du code du travail.

Ainsi, la personne qui contracte, lorsqu'elle n'est pas un particulier répondant aux conditions fixées par l'article D. 8222-6, est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article [L. 8222-4](#) si elle se fait remettre par son cocontractant établi ou domicilié à l'étranger, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution :

**1° Dans tous les cas, les documents suivants :**

- a) Un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'[article 286 ter du code général des impôts](#). Si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France ;
- b) Un document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 ou d'une convention internationale de sécurité sociale et, lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent ou, à défaut, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article [L. 243-15](#) du code de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, elle doit s'assurer de l'authenticité de cette attestation auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales ;

**2° Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants :**

- a) Un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription ;
- b) Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel ;
- c) Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre.

## 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)



Les employeurs détachant des salariés en France sont tenus d'effectuer une déclaration préalable de détachement auprès de l'inspection (Art. L. 1262-2-1 CT). La télédéclaration via le site internet SIPSI est obligatoire depuis octobre 2016 (art. L. 1262-2-2 CT) : <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de déclaration, le **maitre d'ouvrage ou donneur d'ordre** avec lequel il contracte est alors tenu d'effectuer une **déclaration subsidiaire** (art. L. 1262-4-1 CT). La télédéclaration sera obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le non-respect de l'une de ces obligations est sanctionné par une **amende administrative prononcée par le DIRECCTE ou le DIECCTE, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**. Son montant est de 2 000 € maximum par salarié (4 000 € si réitération) dans la limite totale de 500 000 €) (L. 1264-3 CT). En outre, l'absence de déclaration de détachement peut justifier la suspension de la prestation par décision de la DIRECCTE (art. L.1262-4-6 CT).

Lorsque qu'une entreprise étrangère intervient en France avec des intérimaires mis à disposition d'une entreprise de travail temporaire elle aussi étrangère, elle doit justifier auprès de l'inspection du travail qu'elle a informé l'entreprise de travail temporaire du détachement de ses salariés (R.1263-8-1 CT)

Le prestataire doit par ailleurs respecter la réglementation française en termes de rémunération, durée du travail, etc... En votre qualité de donneur d'ordre et en complément des vérifications ci-dessus mentionnées, vous devez vérifier que l'entreprise étrangère a effectivement transmis la déclaration de détachement et désigner un représentant en France.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre co-contractant avec une entreprise étrangère doit **vérifier** que celle-ci a effectivement déposé une déclaration de détachement pour ses salariés et désigné un représentant en France. Cette vérification consiste à se faire remettre une copie de la déclaration de détachement et de la désignation du représentant (R.1263-12-1 CT).

En cas de défaillance de l'employeur, il revient au MO ou DO **d'effectuer lui-même une déclaration subsidiaire**.

**L'obligation de vérification des maitres d'ouvrage s'agissant de la déclaration de détachement est étendue à tous les sous-traitants acceptés en application de la loi de 1975 (ainsi qu'en cas de recours à une ETT).**

Tout MO/DO tenu d'accomplir la déclaration subsidiaire devra s'acquitter d'une contribution de 40 € par salarié détaché (entrée en vigueur en attente de la publication d'un arrêté, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2018).

- ⇒ Le manquement à l'obligation de vérification, dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations, ou de déclaration subsidiaire est puni d'une amende administrative **prononcée par le DIRECCTE ou le DIECCTE, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**, d'un montant de 2 000 € maximum par salarié (4 000 € si réitération) dans la limite totale de 500 000 €) (L. 1264-2 CT).

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.

## 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.



## 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'oeuvre 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 c'est une entreprise de travail temporaire étrangère qui 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.

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'oeuvre 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'oeuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise qui prête la main-d'oeuvre.

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'oeuvre 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'oeuvre 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'oenotourisme 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'oenotouriste 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.