

NUMÉRO SPECIAL / VENDANGES 2022 / 8,70 EUROS
LA REVUE DU VIGNOBLE

Les Vins d'Alsace



Les conditions de production
pour le millésime 2022



Vinification de la récolte



Les recommandations
salariales

Viticulteurs

Devenir viticulteur, c'est un projet de vie.

Retrouvez dans
votre Caisse
les 10 engagements
du Crédit Mutuel
pour accompagner
votre installation.

Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et Caisses affiliées, société coopérative à forme de société anonyme au capital de 5 458 531 008 euros, 4 rue Frédéric-Guillaume Halfféisen, 67913 Strasbourg Cedex 9, RCS Strasbourg B 588 505 354 - N° ORIAS : 07 003 758. Banques régies par les articles L.511-1 et suivants du code monétaire et financier.

Credit photo : Getty/images

Crédit  Mutuel

6



Les conditions de production

EDITORIAL

- 2 2022 un millésime compliqué

PRODUCTION

- 4 Pour le Bas-Rhin
Arrêté portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2022
- 5 Pour le Haut-Rhin
Arrêté du 26 août 2022 portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2022
- 7 Demande de prévendanges
- 8 Conditions de production pour la récolte 2022
- 11 La Coopération Agricole: Vendanges 2022
- 12 Millésime 2022 : records climatiques ou normalité pour les années à venir ?
- 13 Constats VT/SGN
- 16 Correspondance entre degré alcoolique probable, sucres, densité 20/20 et indice de réfraction

Acidification

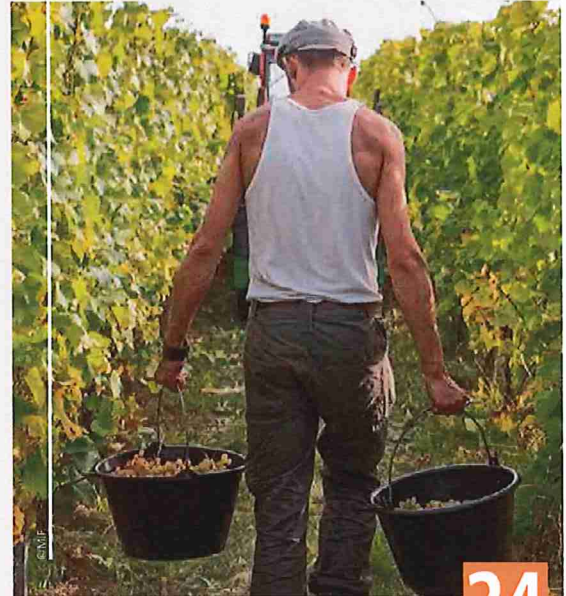
14



VINIFICATION

- 17 Registre de manipulation servant de Carnet d'enrichissement par sucrage
- 19 Chaptalisation - Récolte 2022 - Recommandations
- 21 Valorisation des résidus de la vinification
- 23 Circulation des sous-produits

Vendanges 2022 Les salaires applicables



24

SOCIAL

- 23 Relevé d'heures individuel
- 24 Comment recruter un travailleur saisonnier
- 25 Recrutement : quelques conseils
- 26 Décision relative à la demande de dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue
- 27 Liens et degrés de parenté
- 28 Attention à la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite
- 30 Exemple de fiches de poste
- 31 L'emploi des jeunes de moins de 18 ans
- 32 Formez vos futurs salariés grâce à nos aides à la formation avant l'embauche
- 33 Reçu pour solde de tout compte
- 34 Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise
- 36 Égalité professionnelle
- 41 Nouvelle version du TESA
- 44 Avantages et fournitures en nature
- 46 Salaires applicables au 1^{er} août 2022
- 47 Comment faire un TESA par Internet ?
- 48 Les obligations concernant les saisonniers
- 49 TESA

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: JMZ / SANEP

Photo couverture:
M.F.

Caractéristiques environnementales:

Origine géographique
du papier: Allemagne 
Taux de fibres recyclées: 0 %

Impression et expédition:

EBRA  RCS 841 978 380

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
Fax. 03 89 20 98 51

Inscription Commission
Paritaire des publications et Agences
de Presse N° 0124 G 84 200

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

2022 un millésime compliqué

L'année 2021 a été bien trop pluvieuse et 2022 a été beaucoup trop sèche et lorsque certains avaient la chance d'avoir un peu de pluie, elle était souvent accompagnée de grêle.

Au final, 2022 sera encore un millésime compliqué du côté des volumes, ce qui a aussi comme conséquence, d'avoir précipité un peu le début des vendanges et que donc, que nous soyons un peu moins nombreux aujourd'hui, Mais par chance, la qualité semble être au rendez-vous.

Je vais vous faire un rapide bilan de ce qui a été fait et obtenu pour vous, par votre syndicat depuis un peu plus d'un an.

L'année dernière, à peine élu en juillet, j'ai interpellé les services de l'État, lors d'une réunion à la préfecture du Haut-Rhin, afin de mettre en place au plus vite, les démarches nécessaires pour obtenir des aides et cela pour un maximum d'entreprises viticoles alsaciennes.

L'ensemble des services de l'État concernés a très bien travaillé et tout ce qui était possible de faire a été mis en œuvre. À ce titre, je remercie Madame la Préfète de Région et Monsieur Laugier, Préfet du Haut-Rhin, que j'avais rencontré à ce sujet et je remercie aussi les services des DDT, les Douanes, et la MSA pour leurs parfaites contributions et avec qui nous avons de très bonnes relations de travail.

Au plan national, il y a beaucoup de dossiers pour lesquels nous agissons de concert avec d'autres régions viticoles.

Régulièrement, il y a eu des actions menées auprès des parlementaires européens et nationaux.

En voici les principales:

- Nous avons suivi de près « la Loi EGALIM » qui a révisé les délais de paiement pour les ventes de raisins, des moûts de Crémants et de vins
- À propos de l'assurance multirisque climatique et de sa refonte pour janvier 2023, nous avons été attentifs aux propositions qui ont été faites et à celles qui doivent

encore l'être, car plus que jamais, au regard de ce que nous subissons chaque année au plan climatique, nous avons besoin d'un filet de sécurité assurantiel efficace.

Il en va de la pérennité de nos entreprises.

- Nous sommes aussi vigilants à l'égard du Conseil d'État et à sa demande de durcissement à propos de l'usage des phytosanitaires.

- Au plan fiscal, nous avons été audités et nous avons participé au travail réalisé par le député Girardin pour trouver de nouvelles pistes au sujet de la transmission à moindre frais de notre foncier et de nos exploitations dans un cadre familial.

- L'AVA a également apporté sa contribution au projet de loi de finances 2023.

Au plan européen,

- Nous avons participé au projet de réforme du système des indications géographiques.

- Nos actions de lobbying restent constantes au sujet de la gestion des plantations nouvelles, avec comme objectif, son maintien le plus longtemps possible. Il est actuellement jusqu'en 2045.

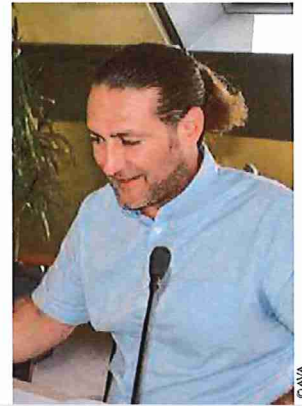
Je vous rappelle que nous sommes maintenant la seule filière à bénéficier encore d'un outil de régulation en Europe. Toutes les autres l'ont définitivement perdu et s'en portent bien plus mal depuis.

Je remercie à ce titre nos députés européens et plus particulièrement Anne Sander.

Il y a aussi eu une forte mobilisation contre le projet européen « BECA »

Ce rapport d'initiative de la commission européenne, qui portait sur la lutte contre le cancer et ses liens entre la consommation d'alcool et le cancer, a pu être fortement amendé, grâce à une mobilisation conjointe avec la CNAOC.

Ce texte avait également un lien sous-jacent avec la dématérialisation de l'étiquetage des calories et des ingrédients, sujet qui est actuellement dans la réforme de la PAC. Ce rapport aurait fortement accentué les mentions et les contraintes à inscrire sur nos étiquettes et aurait même pu empêcher la dématérialisation partielle déjà prévu pour fin 2023.



Au plan local,

- Nous réfléchissons constamment à la mise en place d'outils de pilotages pour nos appellations alsaciennes et à leurs améliorations,
 - Nous étudions précisément tous les ans les conditions de production et les rendements annuels à vous proposer,
 - Nous travaillons à la pérennisation des rendements butoir par cépage, mécanisme que nous pratiquons maintenant depuis plusieurs années et qui nous permet d'avoir des VCI par cépage et un VCI pour l'appellation Crémant.
 - Nous réfléchissons aussi, avec la commission « blocage » du CIVA, à créer une réserve interprofessionnelle qui soit la plus adaptée à notre vignoble alsacien et à ses spécificités.
 - Nous avons enfin obtenu la reconnaissance de 2 Grands crus en PN:
 - le Hengst à Wintzenheim et le Kirchberg de Barr.D'autres vont maintenant pouvoir suivre cette voie et proposer à l'INAO d'autres dossiers de reconnaissance.
 - Pour parler rapidement des sujets que l'on a toujours en cours avec l'INAO au niveau local: Nous avons mis en place des réunions régulières, avec l'objectif de faire avancer nos demandes de modifications de cahiers des charges plus rapidement, car les délais actuels sont clairement beaucoup trop longs et ne sont satisfaisants pour personne.
- Ces modifications et questionnements sont:
- L'irrigation,
 - L'encadrement de la sucrosité lors de la mention du cépage Riesling,
 - Les futurs 1ers crus et autres DGC plus locales,
 - L'inscription du rendement par cépage dans nos cahiers des charges,
 - Le bi et tri cépages
 - Le marc d'Alsace Gewurztraminer,
 - L'agroforesterie et les conditions à respecter en AOC,
 - Les densités de plantations,
 - L'expérimentation future de VIFA, et cela dans le cadre d'une expérimentation INAO et dans les AOC alsaciennes.
 - Le respect des règles de productions en AOP Alsace.
 - À titre d'information, n'ayant pas pu trouver de dates avant ces vendanges, la commission d'enquête spéciale « Alsace » ne viendra que cet automne. Les dates ne sont pas encore définies.

Concernant les questions environnementales:

- Nous avons aussi beaucoup travaillé cette année à l'élaboration de la charte « Bien vivre la viticulture en Alsace » et la « charte riverains » avec les ZNT qui l'accompagnent.
- Sur le même sujet, nous avons poursuivi nos engagements face à la communication autour de nos pratiques viticoles et l'adaptation au changement climatique en direction du grand public.
- Merci à Christian Kohser, car c'est lui qui porte ce sujet.
- Au plan économique,
- L'AVA a eu une participation très active dans la rédaction de l'accord interprofessionnel 2022/25 et dans la refonte de l'intégralité des contrats de ventes de raisins, de moût de Crémant, des contrats vrac et une nouveauté: un contrat de bouteilles a été créé.
- Autre nouveauté, l'ensemble des contrats interprofessionnels bénéficiant des avantages de celui-ci seront obligatoirement écrits et dématérialisés au 1^{er} janvier 2023 sur le site du CIVA.
- L'intégration des délais LEGAUX pour les contrats annuels, avec des paiements à 30 jours pour les raisins et à 60 jours pour les vins en vrac, a bien sûr été mise à jour dans ces contrats.
 - Pour les contrats pluriannuels, il y a aussi eu du nouveau, c'est l'intégration obligatoire de la notion d'évolution des prix à partir d'un même indice obligatoirement défini une seule fois pour la durée du contrat de 3 ans.
- Tout cela, dans un seul objectif: mieux protéger les producteurs.
- J'ai aussi pris attache cet été avec les principaux établissements bancaires pour leur demander d'être au côté de nos vigneron car cette année est et sera encore difficile pour beaucoup du côté de leur trésorerie.
- Ils m'ont tous dit qu'ils trouveront des solutions au cas par cas, mais pour cela, n'attendez pas d'être fortement en difficulté pour aller les voir, tout comme les services de la MSA, car il n'y aura que des solutions individuelles et sur mesure.
- Nous avons aussi clôturé le dossier concernant l'autorité de la concurrence, en n'allant pas en cassation.
- Sur le plan du foncier, l'AVA a participé à la mise à jour du SDREA Grand Est, au schéma des structures, à sa rédaction, et à sa validation, pour qu'il soit le plus représentatif de la région viticole d'Alsace.

- Nous travaillons aussi avec la DDT à la refonte du bail type viticole 68.
 - Nous travaillons aussi avec la SAFER pour l'installation, la restructuration et le développement des petites et moyennes entreprises viticoles.
 - Pour finir, le Conseil d'Administration a missionné un nouveau responsable formation et relation avec les lycées.
- Un travail sur la promotion des métiers de la viticulture alsacienne sera prochainement engagé.
- Nous devons aussi persévérer dans nos efforts de communication envers le grand public, particulièrement concernant les questions liées à l'environnement et aux partages des ressources dont nous aurons plus que jamais besoin.
- Merci à toi, Frédéric Becht, pour le travail que tu es en train de faire.
- Autre vaste sujet: un travail pour définir ce qu'est ou ce que doit être ou ne pas être dans nos cahiers des charges AOC va être engagé cet hiver, avec comme mission préliminaire, un inventaire de tout ce que l'on constate actuellement et qui porte la mention AOC Alsace.
- Dans la même veine, la clarification concernant la flûte « type vin du Rhin » est en cours, dossier pour lequel l'AVA est en attente d'une proposition écrite et concrète du SYNVIRA qui en est le rédacteur.
- Rédaction qui sera co-signée par les familles des métiers, le GPNVA et le CIVA, tout cela faisant suite à une rencontre ce printemps à ce sujet avec les services de la DREETS.
- Lorsque nous l'aurons réceptionné, il sera mis en instruction dans les services et administrations concernés.
- Je tiens à préciser ici, que la politique des appellations d'origines contrôlées alsaciennes ne peut pas se faire de façon imprécise ou à la petite semaine. La vigne est une plante pérenne, il faut une politique à long terme supposant des options fondamentales et qui après avoir été exposé et débattue et voté en assemblée générale doivent trouver leur application.
- Cela doit être notre objectif afin d'assurer à toutes et tous les producteurs de ce vignoble un avenir et une prospérité.

Pour le Bas-Rhin

Arrêté portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2022

pour les vins ouvrant droit aux appellations d'origine contrôlées Crémant d'Alsace, Alsace ou vins d'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 16 juillet 2021 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 28 mai 2021 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 20 juin 2016 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 D645-6 du code rural et de la pêche maritime et notamment son article premier,

VU l'arrêté préfectoral du 31 août 2021, portant délégation de signature à monsieur Nicolas Ventre, directeur départemental des territoires du Bas-Rhin,

VU les propositions de l'organisme de défense et de gestion, l'association des viticulteurs d'Alsace (AVA) lors de son assemblée générale du 26 août 2022, validée par le comité régional d'experts des vins d'Alsace du même jour ;

SUR proposition du directeur départemental des territoires du Bas-Rhin.

ARRETE

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, la date à partir de laquelle les vendanges pourront commencer est fixée comme suit :

> **Cépages donnant droit à l'appellation Crémant d'Alsace :**
le 29 août 2022

> **Cépages donnant droit aux appellations Alsace ou Vins d'Alsace**
le 5 septembre 2022 pour tous les cépages.

> **Cépages donnant droit à l'appellation Alsace Grand Cru**
le 5 septembre 2022 pour tous les cépages,
hormis les lieux-dits suivants
BRUDERTHAL :
le 13 septembre 2022
pour tous les cépages,
PRAELATENBERG :
le 15 septembre 2022
pour tous les cépages.

> **Cépages donnant droit aux appellations Alsace ou Vins d'Alsace et Alsace Grand Cru. Mentions «Vendanges Tardives» ou «Sélection de Grains nobles» :**
le 19 septembre 2022
pour tous les cépages.

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 aux Sous-Préfets compétents.

STRASBOURG, le 29 août 2022

La préfète,

Pour la préfète et par délégation,
Le Directeur Départemental
des Territoires du Bas-Rhin
Nicolas VENTRE

Pour le Haut-Rhin

Arrêté du 26 août 2022 portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2022

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

*Le préfet du Haut-Rhin
Chevalier de la
légion d'honneur
Officier de l'ordre
national du Mérite*

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 ;

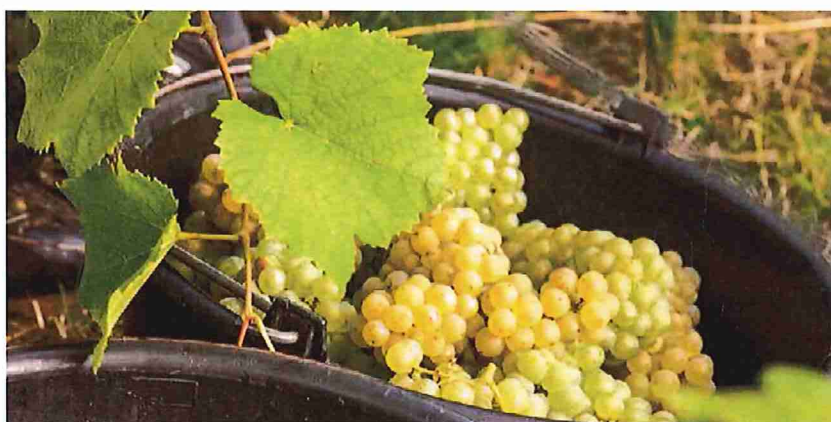
VU l'arrêté du 16 juillet 2021 modifiant le cahier des charges de l'appellation d'origine contrôlée « crémant d'Alsace » homologué par le décret n° 2011-1373 du 25 octobre 2011

VU l'arrêté du 28 mai 2021 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 20 juin 2016 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 du 17 février 2022 portant délégation de signature au directeur départemental des territoires du Haut-Rhin ;



VU les propositions de l'organisme de défense et de gestion, l'association des viticulteurs d'Alsace (AVA) lors de son assemblée générale du 26 août 2022, validée par le comité régional d'experts des vins d'Alsace du même jour ;

SUR proposition du directeur départementale des territoires du Haut-Rhin

ARRETE :

Article 1 : En exécution des dispositions de l'article 6 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 2022

> **Cépages donnant droit à l'appellation Alsace ou vin d'Alsace**
5 septembre 2022

> **Cépages donnant droit à l'appellation Alsace grand cru,**

lieux-dits Altenberg de Bergheim et Kanzlerberg
19 septembre 2022

> **Cépages donnant droit à l'appellation Alsace grand cru pour les autres lieux-dits**
5 septembre 2022

> **Cépages donnant droit aux appellations Alsace et Alsace grand cru, mentions vendanges tardives ou sélection de grains nobles**
19 septembre 2022

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 délégation,
Le directeur départemental
des territoires adjoint
Jacques BONIGEN

PRODUCTION

COMITE D'EXPERTS DES VINS D'ALSACE COMITE / REGIONAL INAO ALSACE ET EST

Le Comité Régional d'Experts des Vins d'Alsace, réuni le 26 août 2022 a pris les décisions suivantes pour la récolte 2022

Conditions de Production pour la récolte 2022

A) RENDEMENT - ENRICHISSEMENT

Le CODEVA-CRINA0 a validé les propositions suivantes qui figurent en annexes 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 % d'alcool,
- les rendements.

Les décisions définitives relatives aux rendements seront prises par le Comité National de l'INAO le 30 novembre 2022.

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, soucrite 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 **lundi 29 août 2022** 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 5 septembre 2022** pour tous les cépages.

• AOC ALSACE GRAND CRU

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

- au **lundi 5 septembre 2022** pour tous les cépages.

Hormis les lieux-dits suivants :

- **BRUDERTHAL**: au **mardi 13 septembre 2022** pour tous les cépages.
- **PRAELATENBERG**: Au **jeudi 15 septembre 2022** pour tous les cépages.
- **ALTENBERG DE BERGHEIM et KANZLERBERG**: Au **lundi 19 septembre 2022** 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 19 septembre 2022** 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 **lundi 05 septembre 2022** 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 **samedi 27 août 2022** pour tous les cépages Auxerrois et Muller-Thurgau
- Au **samedi 03 septembre 2022** pour les autres 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 2022 :

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

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE <small>Liberté Égalité Fraternité</small>	INSTITUT NATIONAL DE L'ORIGINE ET DE LA QUALITE Délégation Territoriale Nord-Est – Site de Colmar 12, Avenue de la Foire aux Vins – BP 81233 - 68012 COLMAR CEDEX ☎ : 03 89 20 16 80 - Mail : inao-colmar@inao.gouv.fr	 INSTITUT NATIONAL DE L'ORIGINE ET DE LA QUALITÉ
---	--	--

DEMANDE DE PREVENDANGES - Année | ____ | ____ | ____ | ____ |

¹ AOC CREMANT D'ALSACE ou ¹ AOC ALSACE² ou ¹ AOC ALSACE GRAND CRU
 ¹ Vendange Tardive ou ¹ Sélection Grains Nobles

¹ cocher toutes les cases correspondant à la présente demande : séparer les demandes par appellation et modalités VT/SGN
² l'opérateur devra respecter les conditions spécifiques de récolte pour la revendication en dénomination géographique complémentaire le cas échéant

Important : A transmettre par mail aux services de l'INAO au plus tard la veille de la vendange avant midi (12h00), du lundi au vendredi.

Je soussigné(e)

Raison sociale

Adresse

Code postal | ____ | ____ | ____ | ____ | Commune

N° ☎ (de préférence portable): | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | N° EVV : | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ |

Viticulteur-Manipulant : Adresse de la Cave (si différent)

Adhérent à la Cave Coopérative de

Vendeur de raisin à

Conformément à l'article D645-6 du code rural et de la pêche maritime, demande l'autorisation de récolter en prévendanges les parcelles suivantes (une ligne par îlot de culture, ou remplir sur papier libre avec le modèle de tableau ci-dessous) :

Commune	Lieu-dit	Section <i>une par ligne</i>	Numéro(s) <i>une ligne par îlot</i>	Surface <u>totale</u> <i>en ares</i>	Cépage <i>un seul par ligne</i>	Degré constaté	Date prévue de la vendange	Constat INAO (ne rien remplir)

Motif(s) (obligatoire) :

Suite à votre demande complète, vous recevrez un accusé-réception de la part des services de l'INAO. L'INAO est susceptible de vous contacter pour demander à contrôler les maturités et l'état des parcelles ; dans le cas contraire, votre demande est tacitement accordée dans les 24 heures suivant la réception de votre demande **complète**.

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

Cadre réservé à l'INAO

Demande reçue par les services de l'INAO le

Complète

Incomplète, éléments manquants :

N° AR : 202 | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ |

Fait à

Le

Cachet et signature du demandeur

PRODUCTION

Conditions de production pour le millésime 2022

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	65	10	9°5	151	1°5	12°5
Riesling	75 dont 5 bloqués	10	10°	160	1°5	13°
Pinot gris	70 dont 5 bloqués	10	11°5	185	0°5	14°5
Gewurztraminer	55	10	11°5	185	0°5	14°5
AOC CREMANT D'ALSACE	75 dont 5 bloqués	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	70	10°	160	1°5	13°
Pinot noir					
AOC ALSACE rouge	60	11°	177	1°5	14°
Pinot noir					

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	55	12°	193	0°5	15°
AOC ALSACE suivie de "Klevener de Heiligenstein"		11°	177	1°5	14°
AOC ALSACE suivie d'une dénomination géographique (communale) rouge	60	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	50	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	Oechslés
AOC ALSACE ET AOC ALSACE GRAND CRU LIEU-DIT MENTION VT				
Riesling, Muscat	AOC Alsace 55 AOC Alsace Grand cru 50	244	14°5	105°
Pinot Gris, Gewurztraminer	AOC Alsace 55 AOC Alsace Grand cru 50	270	16°	115°
Gewurztraminer	AOC Alsace Lieu-dit 50	270	16°	115°
AOC ALSACE ET AOC ALSACE GRAND CRU LIEU-DIT MENTION SGN				
Riesling, Muscat	40	276	16°4	118°
Gewurztraminer, Pinot Gris		306	18°2	130°

AOC ALSACE GRAND CRU - LIEU-DIT	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, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
<i>Rouge (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)</i>	40	12.00	207	0°
Alsace Grand cru Engelberg				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Altenberg de Bergblaten				
Riesling	50	11.50	177	0°
Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris	50	12.50	195	0°
Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Altenberg de Wolxheim				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
Alsace Grand cru Bruderthal				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Kirchberg de Barr				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	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, Gewurztraminer,	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Kastelberg				
Riesling	50	11.00	170	0°
Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
Alsace Grand cru Wiebelsberg				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
Alsace Grand cru Moenchberg				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
Alsace Grand cru Muenchberg				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Winzenberg				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Frankstein				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
Alsace Grand cru Praelatenberg				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Gloeckelberg				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Altenberg de Bergheim				
Riesling	50	12.00	187	0°
Assemblage	50	14.00	221	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	14.00	221	0°
Alsace Grand cru Kanzlerberg				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	14.00	221	0°
Alsace Grand cru Gelsberg				
Riesling	50	11.50	177	0°
Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris	50	12.50	195	0°
Gewurztraminer	50	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	50	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	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Rosacker				
Riesling	50	12.00	187	0°
Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Froehn				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Schoenenbourg				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Sporen				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Sonnenglanz				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°

PRODUCTION

Alsace Grand cru Mandelberg				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Marckrain				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Rouge (préconisation en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12°5	216	
Alsace Grand cru Mambourg				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris	50	13.00	202	0°
Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Assemblage (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)		12°5		0°
Rouge (préconisation en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12°5		0°
Alsace Grand cru Furstentum				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Schlossberg				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Kaefferkopf				
Riesling	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Muscat (uniquement dans assemblage)	50	12.00	187	0°
Assemblage	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Wineck Schlossberg				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Sommerberg				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
Alsace Grand cru Florimont				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Brand				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Hengst				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Rouge	40	12.50	216	0°
Alsace Grand cru Stelgrubler				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Eichberg				
Riesling	50	12.00	187	0°
Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Pferslberg				
Riesling	50	12.00	187	0°
Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Hatschbourg				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Goldert				
Riesling, Muscat	50	11.00	170	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	12.50	195	0°
Alsace Grand cru Steinert				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Vorbourg				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Rouge (préconisation en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12.50		
Alsace Grand cru Zinnkoepflé				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Pfingsberg				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Spiegel				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Kessler				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Kitterle				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Saering				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Ollwiller				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Rangen				
Riesling, Muscat	50	12.00	187	0°
Pinot Gris	50	13.50	210	0°
Gewurztraminer	50	14.00	221	0°

Vendanges 2022



Réunies au sein de la section Alsace de La Coopération Agricole GE, les caves coopératives soutiennent, pour la vendange 2022, l'adoption d'un niveau d'appellation permettant de répondre aux besoins du marché et la mise en place d'outils de régulation complémentaires. Beblenheim, le 5 août 2022

Dans un marché des vins blancs actuellement très porteur, l'Alsace a de belles opportunités à saisir. Les ventes de vins d'Alsace suivent en effet une bonne tendance par rapport aux moyennes triennales : elles sont en augmentation, en France comme à l'export, bénéficiant de l'engouement des consommateurs pour les vins blancs et les crémants.

De fait, après un niveau de récolte particulièrement faible en 2021 (la plus petite récolte depuis 10 ans), le stock réellement commercialisable s'amenuise pour la grosse majorité des cépages alsaciens. Face à cette situation et avec la perspective d'un millésime 2022 de qualité, la section viticole Alsace de LCA Grand-Est soutient les propositions de rendement du Conseil d'Administration de l'AVA. Celles-ci prennent en compte le contexte économique révélé par l'outil de pilotage mis en place par le CIVA dont la coopération tient à saluer la pertinence.

Cependant, pour ajuster au mieux la

production aux besoins du marché, la Coopération Agricole Grand Est rappelle la nécessité de disposer d'outils de régulation efficaces. Ainsi les caves coopératives soutiennent la mise en place d'une réserve interprofessionnelle comprise dans le rendement annuel et mobilisable selon les besoins de marché.

Cette mesure doit permettre non seulement d'apporter aux entreprises dynamiques l'approvisionnement dont elles ont besoin pour satisfaire le marché mais aussi de responsabiliser les opérateurs qui produisent sans se poser la question de la destination de leur vendange.

Elle vise aussi à maintenir durablement le tissu d'exploitations familiales alsacienne.

La fédération milite enfin pour le renforcement de la stratégie de conquête des marchés en concentrant l'énergie et les moyens dans les actions valorisant l'image des vins et du vignoble alsaciens.

A propos de La Coopération Agricole Grand Est

La Coopération Agricole Grand Est, fondée sur la modernité des valeurs coopératives, est une fédération professionnelle de proximité, réactive, pluridisciplinaire et mutualiste.

La Coopération Agricole Grand Est section viticole Alsace en chiffres (2020) :

- 11 entreprises coopératives et une union
- Plus de 2 000 adhérents
- 208 millions d'euros de chiffre d'affaires hors taxes
- 501 salariés

Si vous avez constitué du VCI (Volume Complémentaire Individuel) en 2021 :

En cas de récolte déficitaire en 2022, vous pourrez le revendiquer en 2022 jusqu'à atteindre le rendement maximum par cépage ou pour l'AOC Crémant d'Alsace.

Vous pouvez aussi utiliser ce volume comme «substitution qualitative» ; vous devrez alors détruire (distillation) le volume substitué avant le 15 décembre 2022.

Les volumes de VCI en stock non revendiqués doivent être détruits avant le 15/12/2022.

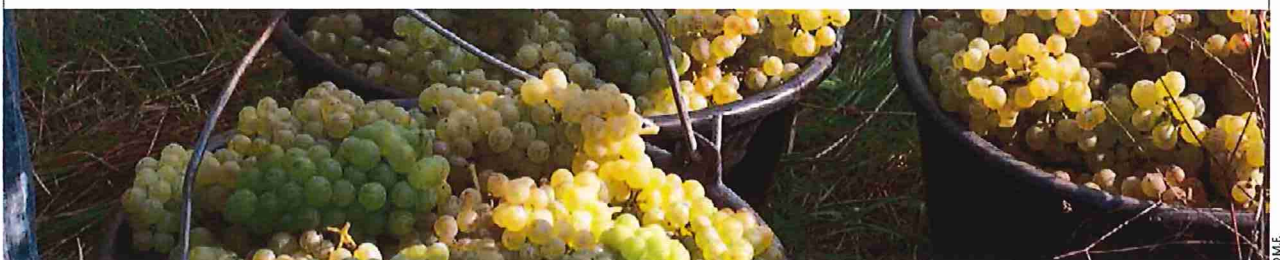
Pour les AOC Alsace Blanc et AOC Alsace Crémant : en cas de récolte excédentaire en 2022, vous pouvez constituer du VCI en 2022.

Vous pourrez récolter jusqu'à 10 hl/ha qui seront mis en réserve et utilisés en cas de déficit ultérieur de récolte. Ce volume ne doit pas être mis en bouteille avant d'être revendiqué.

Le VCI ne peut pas dépasser un **plafond de 30hl/ha** sur plusieurs années de constitution.

La mise en réserve d'un VCI est possible pour les Crémants et pour tous les cépages des AOC Alsace Blancs.

Les AOC Alsace Rouges ou Rosés ne sont pas concernés par le VCI.





Millésime 2022 : records climatiques ou normalité pour les années à venir ?

À l'opposé de 2021, l'année viticole 2022 est marquée par des conditions climatiques méditerranéennes accompagnées de températures nocturnes et diurnes élevées, de périodes venteuses et une absence de pluie conséquente. Comment s'est comporté le vignoble alsacien sous ces conditions ?

La vigne a démarré son cycle par une date de mi débourrement notée au 19 avril sur Gewurztraminer à Bergheim, ce qui correspond à une année moyenne. Dans les situations plus précoces les Gewurztraminer, Pinots et Chardonnay ont débourré plus tôt, laissant craindre des problèmes de gel notamment le 4 avril avec des températures entre -3 et -7°C. Les dégâts sont restés très limités. Les sols au printemps ont été très peu réhumectés compte tenu d'un déficit hydrique important depuis la récolte 2021. La croissance de la vigne a bien démarré de manière régulière ce qui a permis de bien avancer aux niveaux des travaux viticoles. La sécheresse a perduré en mai avec des températures quasi estivales inhabituelles à cette période. Ces conditions ont été peu propices au mildiou. Par contre le vers de la grappe a été bien présent lors de la 1^{ère} génération. La mi-floraison notée en moyenne au 2 juin sur Gewurztraminer à Bergheim s'est en réalité étalée sur 3 semaines entre les différentes situations. Il est également à noter que la floraison a perduré au sein d'une même parcelle favorisant ainsi une hétérogénéité des grappes visible jusqu'à la récolte. La première vague de chaleur s'est installée dès la fin de la floraison, provoquant des arrêts de croissance bien marqués

dans les zones à faible réserve hydrique, notamment sur les parcelles avec un enherbement permanent inadapté. Dans les situations les plus graves, les raisins ne se sont plus développés voire se sont littéralement desséchés avant de tomber. L'arrivée de la pluie à la fin juin a été temporairement salutaire malgré un premier épisode de grêle visible sur une bonne partie du vignoble.

La 2^{ème} génération de vers de la grappe était bien visible à la fermeture de la grappe avec des fréquences que l'on n'a pas vu depuis plusieurs décennies. Côté maladies, le mildiou n'a fait aucun dégât sur grappe cette année, et l'oïdium est resté souvent limité aux parcelles historiquement sensibles.

Un deuxième épisode de grêle s'est produit le 19 juillet, bien plus marqué notamment entre Dambach la Ville et Obernai. Les dégâts plus importants ont touché 20 à 40 % de la récolte sur les parcelles les plus exposées. Juste avant cet épisode orageux, les températures ont à nouveau été très élevées provoquant ainsi de l'échaudage marqué notamment dans l'après-midi du 18 juillet. Il était parfois difficile de distinguer la grêle de l'échaudage dans les endroits grêlés.

La pluie a ensuite été absente jusqu'à la mi-août, la sécheresse a ainsi progressé

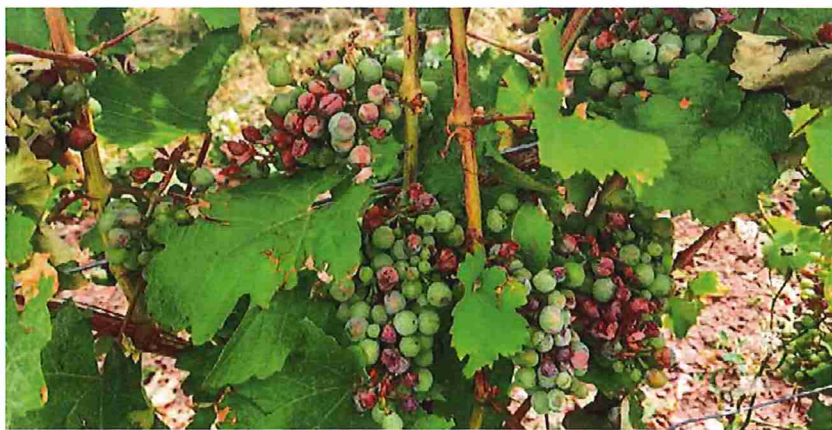


Perforations de vers de la grappe bien plus fréquentes cette année mais sans incidence sur la sécheresse.

avec les températures moyennes très élevées. Entre le 1^{er} mai et le 15 août, les températures ont battu les records sur la station de Colmar avec en moyenne 21°C soit 0,2 de plus qu'en 2003. Par rapport à cette année de référence de canicule, 2022 est marqué par un printemps beaucoup plus sec, des pluies plus importantes et des pics de températures très élevées dès le mois de juin.

A contrario de 2003, des précipitations très disparates sont tombées entre le 15 et le 20 août avec un cumul situé entre 72 et 50 mm sur le secteur entre Turckheim et Beblenheim avec de la grêle sur Katzenthal. Ailleurs les pluies ont été moins nombreuses notamment sur Scherwiller et Colmar entre 15 et 20 mm. Les enjeux du vignoble alsacien sont nombreux et l'adaptation de la conduite de la vigne totalement opposée entre 2021 et 2022. Il est légitime de se poser la question de savoir si 2022 restera une exception pour les années à venir. Si ce n'est pas le cas notre vignoble et ses acteurs devront s'adapter à ce changement.

Sources BSV Alsace, site info technique CIVA: station de l'INRAE de Bergheim au Burlenberg, situation représentative en moyenne Alsace.



Dégâts de grêle sur le secteur d'Épfig.

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.

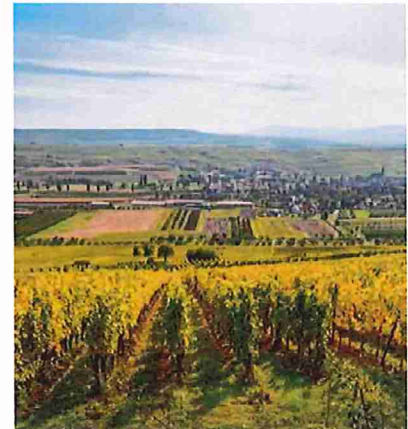
C'est à ce moment que le constat est donné avec la mention qui correspond au degré.

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 53€ 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.



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 :

- J. Hartz 06 47 72 11 94
- J.J. Kah 06 83 39 78 48
- F. 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

PAFFENHEIM 03 89 49 65 18

LABORATOIRE RIQUEWIHR 03 89 22 31 05

NOUVEAU

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

Suite à une information fournie par Eric Meistermann de l'IFV sur les modifications des règlements UE concernant l'acidification des vins, l'Union régionale des œnologues s'est rapproché de le DREETS pour obtenir lecture des services de l'État sur ces règlements. Il s'en suit les conclusions et informations suivantes.

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 :

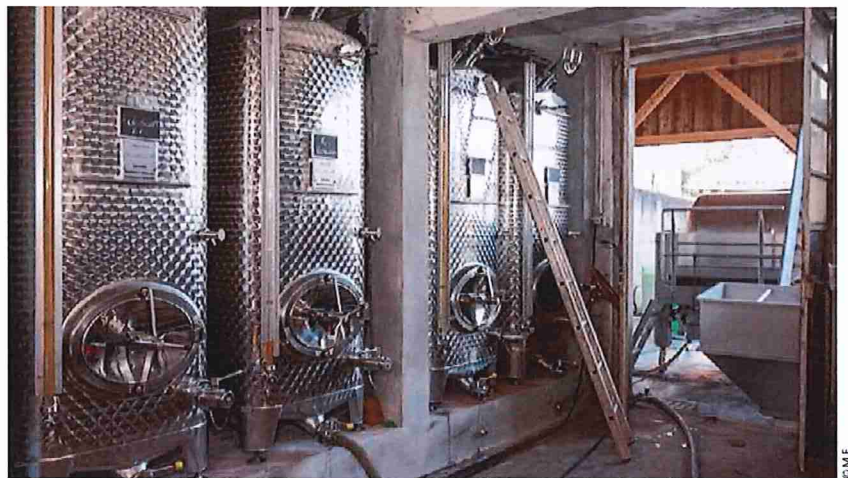
Désormais, l'acidification et la désacidification sont possibles partout, dans les limites fixées par l'annexe VIII.

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 nor-

male, 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 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 désal-

coolisés 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.

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 votre conseiller pneus au 06 07 37 65 29

Alliance
 Continental
 Firestone
 GoodYear
 Michelin
 Kéber
 Pirelli
 Saramaxx
 Taurus

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 2022.

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	21,4
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	21,5
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	21,6
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	21,7
6,1	102,7	1,049	1,35079	5,9	14,4	242,4	1,104	1,37120	13,8	22,7	382,0	1,161	1,39202	21,8
6,2	104,3	1,049 5	1,35103	6,0	14,5	244,0	1,105	1,37146	13,9	22,8	383,7	1,161 5	1,39227	21,9
6,3	106,0	1,050	1,35129	6,1	14,6	245,7	1,105 5	1,37171	14,0	22,9	385,4	1,162	1,39251	22,0
6,4	107,7	1,051	1,35153	6,2	14,7	247,4	1,106	1,37193	14,1	23,0	387,1	1,163	1,39277	22,1
6,5	109,4	1,051 5	1,35178	6,3	14,8	249,1	1,107	1,37221	14,2	23,1	388,8	1,163 5	1,39302	22,2
6,6	111,1	1,052	1,35203	6,3	14,9	250,8	1,107 5	1,37250	14,3	23,2	390,5	1,164	1,39326	22,3
6,7	112,8	1,053	1,35227	6,4	15,0	252,4	1,108	1,37276	14,4	23,3	392,1	1,165	1,39350	22,4
6,8	114,4	1,053 5	1,35251	6,5	15,1	254,1	1,109	1,37297	14,5	23,4	393,8	1,165 5	1,39376	22,5
6,9	116,1	1,054	1,35277	6,6	15,2	255,8	1,109 5	1,37324	14,6	23,5	395,5	1,166	1,39401	22,6
7,0	117,8	1,055	1,35301	6,7	15,3	257,5	1,110	1,37349	14,7	23,6	397,2	1,167	1,39425	22,7
7,1	119,5	1,055 5	1,35326	6,8	15,4	259,2	1,111	1,37371	14,8	23,7	398,9	1,167 5	1,39451	22,8
7,2	121,2	1,056	1,35351	6,9	15,5	260,9	1,111 5	1,37401	14,9	23,8	400,6	1,168	1,39476	22,9
7,3	122,9	1,057	1,35375	7,0	15,6	262,5	1,112	1,37424	15,0	23,9	402,2	1,169	1,39501	23,0
7,4	124,5	1,057 5	1,35399	7,1	15,7	264,2	1,113	1,37447	15,1	24,0	403,9	1,169 5	1,39526	23,1
7,5	126,2	1,058	1,35424	7,2	15,8	265,9	1,113 5	1,37476	15,2	24,1	405,6	1,170	1,39552	23,2
7,6	127,9	1,059	1,35449	7,3	15,9	267,6	1,114	1,37498	15,3	24,2	407,3	1,171	1,39577	23,3
7,7	129,6	1,059 5	1,35473	7,4	16,0	269,3	1,115	1,37524	15,4	24,3	409,0	1,171 5	1,39601	23,4
7,8	131,3	1,060	1,35498	7,5	16,1	271,0	1,115 5	1,37551	15,5	24,4	410,7	1,172	1,39627	23,5
7,9	133,0	1,061	1,35523	7,6	16,2	272,6	1,116	1,37573	15,6	24,5	412,3	1,173	1,39653	23,6
8,0	134,6	1,061 5	1,35547	7,7	16,3	274,3	1,117	1,37600	15,7	24,6	414,0	1,173 5	1,39678	23,7
8,1	136,3	1,062	1,35572	7,8	16,4	276,0	1,118	1,37626	15,8	24,7	415,7	1,174	1,39703	23,8
8,2	138,0	1,063	1,35596	7,9	16,5	277,7	1,118 5	1,37647	15,9	24,8	417,4	1,175	1,39728	23,9
8,3	139,7	1,063 5	1,35621	8,0	16,6	279,4	1,119	1,37676	16,0	24,9	419,1	1,175 5	1,39754	24,0
8,4	141,4	1,064	1,35646	8,1	16,7	281,1	1,120	1,37700	16,1	25,0	420,8	1,176	1,39780	24,1
8,5	143,1	1,065	1,35671	8,2	16,8	282,7	1,120 5	1,37724	16,2	25,1	422,4	1,177	1,39805	24,2
8,6	144,7	1,065 5	1,35695	8,3	16,9	284,4	1,121	1,37754	16,3	25,2	424,1	1,178	1,39830	24,3
8,7	146,4	1,066	1,35720	8,4	17,0	286,1	1,122	1,37777	16,4	25,3	425,8	1,179	1,39855	24,4
8,8	148,1	1,067	1,35744	8,5	17,1	287,8	1,122 5	1,37801	16,5	25,4	427,5	1,179 5	1,39882	24,5
8,9	149,8	1,067 5	1,35769	8,6	17,2	289,5	1,123	1,37830	16,6	25,5	429,2	1,180	1,39906	24,6
9,0	151,5	1,068	1,35793	8,7	17,3	291,2	1,124	1,37852	16,6	25,6	430,8	1,180 5	1,39933	24,7
9,1	153,2	1,069	1,35817	8,8	17,4	292,8	1,124 5	1,37878	16,7	25,7	432,5	1,181	1,39959	24,8
9,2	154,8	1,069 5	1,35843	8,8	17,5	294,5	1,125	1,37906	16,8	25,8	434,2	1,182	1,39984	24,9
9,3	156,5	1,070	1,35867	8,9	17,6	296,2	1,126	1,37929	16,9	25,9	435,9	1,182 5	1,40008	25,0
9,4	158,2	1,070 5	1,35891	9,0	17,7	297,9	1,126 5	1,37950	17,0	26,0	437,6	1,183	1,40032	25,1
9,5	159,9	1,071	1,35916	9,1	17,8	299,6	1,127	1,37974	17,1	26,1	439,3	1,184	1,40057	25,2
9,6	161,6	1,072	1,35940	9,2	17,9	301,3	1,128	1,38003	17,2	26,2	441,0	1,184 5	1,40082	25,3
9,7	163,3	1,072 5	1,35965	9,3	18,0	302,9	1,129	1,38026	17,3	26,3	442,6	1,185	1,40107	25,4
9,8	164,9	1,073	1,35990	9,4	18,1	304,6	1,129 5	1,38051	17,4	26,4	444,3	1,186	1,40131	25,5
9,9	166,6	1,074	1,36014	9,5	18,2	306,3	1,130	1,38081	17,5	26,5	446,0	1,186 5	1,40155	25,6
10,0	168,3	1,074 5	1,36039	9,6	18,3	308,0	1,130 5	1,38104	17,6	26,6	447,7	1,187	1,40180	25,7
10,1	170,0	1,075	1,36064	9,7	18,4	309,7	1,131	1,38127	17,7	26,7	449,4	1,188	1,40206	25,8
10,2	171,7	1,076	1,36088	9,8	18,5	311,4	1,132	1,38152	17,8	26,8	451,0	1,188 5	1,40232	25,9
10,3	173,3	1,076 5	1,36114	9,9	18,6	313,0	1,133	1,38178	17,9	26,9	452,7	1,189	1,40258	26,0
10,4	175,0	1,077	1,36138	10,0	18,7	314,7	1,133 5	1,38203	18,0	27,0	454,4	1,190	1,40284	26,1
10,5	176,7	1,078	1,36162	10,1	18,8	316,4	1,134	1,38228	18,1	27,1	456,1	1,191	1,40310	26,2
10,6	178,4	1,078 5	1,36186	10,2	18,9	318,1	1,135	1,38253	18,2	27,2	457,8	1,191 5	1,40336	26,3
10,7	180,1	1,079	1,36211	10,3	19,0	319,8	1,135 5	1,38279	18,3	27,3	459,5	1,192	1,40363	26,4
10,8	181,8	1,080	1,36235	10,4	19,1	321,5	1,136	1,38304	18,4	27,4	461,1	1,193	1,40388	26,5
10,9	183,4	1,080 5	1,36260	10,5	19,2	323,1	1,137	1,38329	18,5	27,5	462,8	1,193 5	1,40414	26,6
11,0	185,1	1,081	1,36284	10,6	19,3	324,8	1,137 5	1,38355	18,6	27,6	464,5	1,194	1,40440	26,7
11,1	186,8	1,082	1,36309	10,7	19,4	326,5	1,138	1,38381	18,7	27,7	466,2	1,195	1,40466	26,8
11,2	188,5	1,082 5	1,36334	10,8	19,5	328,2	1,139	1,38404	18,8	27,8	467,9	1,195 5	1,40488	26,9
11,3	190,2	1,083	1,36358	10,9	19,6	329,9	1,139 5	1,38430	18,9	27,9	469,6	1,196	1,40511	27,0
11,4	191,9	1,084	1,36382	11,0	19,7	331,6	1,140	1,38456	19,0	28,0	471,2	1,197	1,40536	27,1
11,5	193,5	1,084 5	1,36407	11,1	19,8	333,2	1,141	1,38481	19,1	28,1	472,9	1,197 5	1,40560	27,2
11,6	195,2	1,085	1,36433	11,2	19,9	334,9	1,141 5	1,38504	19,2	28,2	474,6	1,198	1,40586	27,3
11,7	196,9	1,086	1,36457	11,3	20,0	336,6	1,142	1,38530	19,3	28,3	476,3	1,199	1,40611	27,4
11,8	198,6	1,086 5	1,36481	11,4	20,1	338,3	1,143	1,38554	19,4	28,4	478,0	1,199 5	1,40636	27,5
11,9	200,3	1,087	1,36505	11,5	20,2	340,0	1,143 5	1,38577	19,5	28,5	479,7	1,200	1,40660	27,6
12,0	202,0	1,088	1,36531	11,6	20,3	341,6	1,144	1,38601	19,6	28,6	481,3	1,201	1,40686	27,7
12,1	203,6	1,088 5	1,36555	11,7	20,4	343,3	1,145	1,38626	19,7	28,7	483,0	1,201 5	1,40711	27,8
12,2	205,3	1,089	1,36580	11,8	20,5	345,0	1,145 5	1,38651	19,8	28,8	484,7	1,202	1,40736	27,9
12,3	207,0	1,090	1,36604	11,9	20,6	346,7	1,146	1,38675	19,9	28,9	486,4	1,203	1,40761	28,0
12,4	208,7	1,090 5	1,36629	12,0	20,7	348,4	1,147	1,38701	20,0	29,0	488,1	1,204	1,40787	28,1
12,5	210,4	1,091	1,36653	12,1	20,8	350,1	1,148	1,38727	20,1	29,1	489,8	1,205	1,40812	28,2
12,6	212,1	1,092	1,36679	12,2	20,9	351,7	1,148 5							

A détacher

Les Vins d'Alsace

*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.*

NOM

PRÉNOM

ADRESSE



Association des Viticulteurs d'Alsace

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

Vendanges 2022

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



Chaptalisation - Récolte 2022

Recommandations

Pour les vendanges 2022, 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.



© M.F.



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 2022 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 2022.

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.

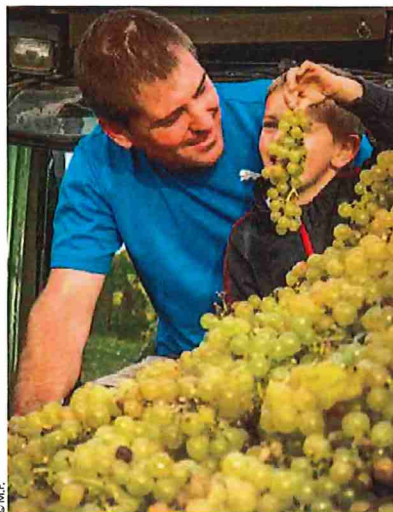
Il appartiendra au service des douanes d'apprécier ce caractère. A titre d'exemple, les classeurs, les agrafes, les attaches parisiennes ne seront pas considérées comme étant de nature à garantir la fixité des feuillets. Les rubriques obligatoires sont signalées dans les modèles joints.

VINIFICATION

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.



© M.F.

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.

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

Valorisation des résidus de la vinification

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 vigneron 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 vigneron 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
- Eventuellement 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 télé service 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

RECAPITULATIF 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 séquençement 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 Produouane. 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.

SOCIAL

IMPORTANT !

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

2022

Jours	Dates	Heures effectuées	Heures dimanches et jours fériés	Heures de récupération		Heures majorées de 25% (heures entre 35h et 43h)	Heures majorées de 50% (c.à.d. au-delà de 44h par semaine)	Observations (congés payés, maladie, repos compensateur...)
				Payées non effectuées	Utilisées			
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 :

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 ?

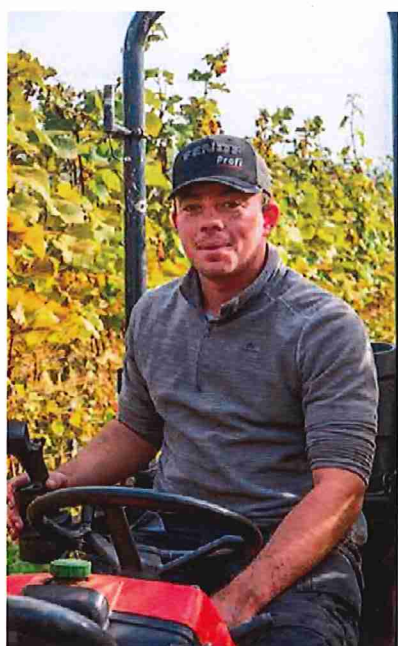
En ce qui concerne le salarié, l'emploi saisonnier permet **d'acquérir de l'expérience** en diversifiant ses missions.

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 employé palier 1 coefficient 9	11,07 € brut/heure
Porteurs employé palier 3 coefficient 17	11,11 € brut/heure
Sous réserve du dépôt de la demande d'extension de l'accord signé le 15 juin 2022 entre les partenaires sociaux avant le démarrage des vendanges à la fin du mois d'août 2022, sinon 10,85 € brut/heure.	
Repas	5.00 €
Logement	Application du texte figurant à l'article 5.2.2 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020

Recrutement : quelques conseils

J'ai besoin de personnel

Pour :

- Quels travaux ?
- Quel poste ?
- Combien de temps ?
- Quel salaire ?

Je rédige mon offre

Préciser :

- Métier
- Nombre de postes
- Tâches à réaliser
- Diplômes
- Lieu et condition de travail (type de contrat, durée hebdomadaire...)
- Salaire
- Contact

Je m'adresse où trouver du personnel ?

- En téléphonant à Pôle emploi ou sur pole-emploi.fr (espace employeur)
- Les syndicats professionnels
- La presse (écrite ou sur site Internet)
- Mon réseau

Les motifs de discrimination sont interdits

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement si elle est fondée sur l'un des motifs suivants :

- l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, des caractéristiques génétiques;
- l'appartenance ou la non appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses;
- l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail).

Je peux demander	Je ne peux pas demander
Ses compétences, son expérience, sa formation (diplômes, certificats, lettre de recommandation).	
Ses prétentions salariales	Justificatifs de ses salaires antérieurs
Mobilités : peut-il se rendre sur son lieu de travail ?	Le permis de conduire sauf s'il est indispensable à l'exercice du poste (conduite véhicule ou engin)
Quels sont ses qualités et ses défauts ? « Pourquoi vous plutôt qu'un autre ? »	
L'aptitude à exercer des travaux physiques (charges et arrachages)	La situation de handicap, l'état de santé, grossesse...
Informations administratives : carte de sécurité sociale, pièces d'identité et autorisation de travail	Son origine, sa religion, sa situation de famille, son opinion politique
« Pourquoi postulez-vous chez nous ? »	
« Avez-vous déjà travaillé en équipe »	
« Savez-vous travailler seul ? »	
Demander au candidat s'il a des questions.	

Je mène mon entretien

Voir tableau ci-dessus.

Et si je veux vérifier ses références ?

Attention : d'après le Code du travail, tout employeur souhaitant s'enquérir des références d'un candidat doit préalablement lui demander l'autorisation. Même si celui-ci les a citées dans son dossier de candidature ou sur un

réseau social professionnel, au risque d'encourir des sanctions judiciaires.

Ainsi, dès lors qu'elle n'est pas réalisée à l'insu du candidat, cette requête d'informations est donc tout à fait légitime. Pour autant, les questions posées par les recruteurs aux référents ne doivent pas sortir de la sphère professionnelle. Il est, par exemple, interdit de récolter des informations sur l'état de santé d'un salarié, ses préférences sexuelles, ses convictions religieuses ou sa situation familiale.



Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
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

Le directeur régional 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, signée de son Président, M EHRHART, le 27 janvier 2022, réceptionnée le 30 janvier, tendant à obtenir l'autorisation de porter la durée du travail à 60h, pour une période estimée entre le 15 août et le 30 octobre 2022;

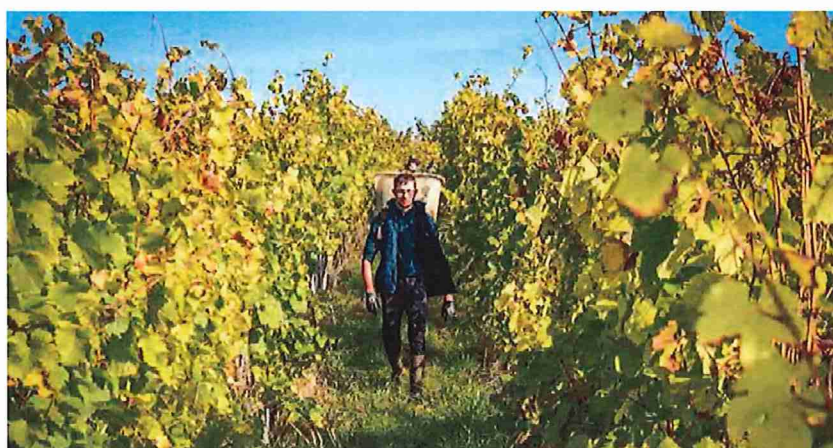
Vu le courrier daté du 10 février 2022, adressé au demandeur, afin d'obtenir des informations complémentaires, ainsi que les réponses apportées par courrier du 24 février 2022 et par mail du 2 mars 2022

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

Vu les articles L.713-1 et L.713-13 et R.713-11 et suivants 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° 2021/32 du 14 juin 2021 portant délégation de signature;

Vu l'avis de la commission mixte des exploitations agricoles en date du 1^{er} février 2021

Considérant que la demande est fondée sur les motifs suivants: pouvoir faire face à la récolte en cas de conditions météorologiques difficiles voire très difficiles;

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

DECIDE

Article 1: Les entreprises du Bas-Rhin et Haut-Rhin adhérentes à l'Association des Viticulteurs d'Alsace 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 les coupeurs et les porteurs, pendant la période des vendanges, dont les dates estimées ce jour couvrent la période du 15 août au 30 octobre 2022.

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 de la Région Alsace.

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 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 tenir à la disposition de 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)**.

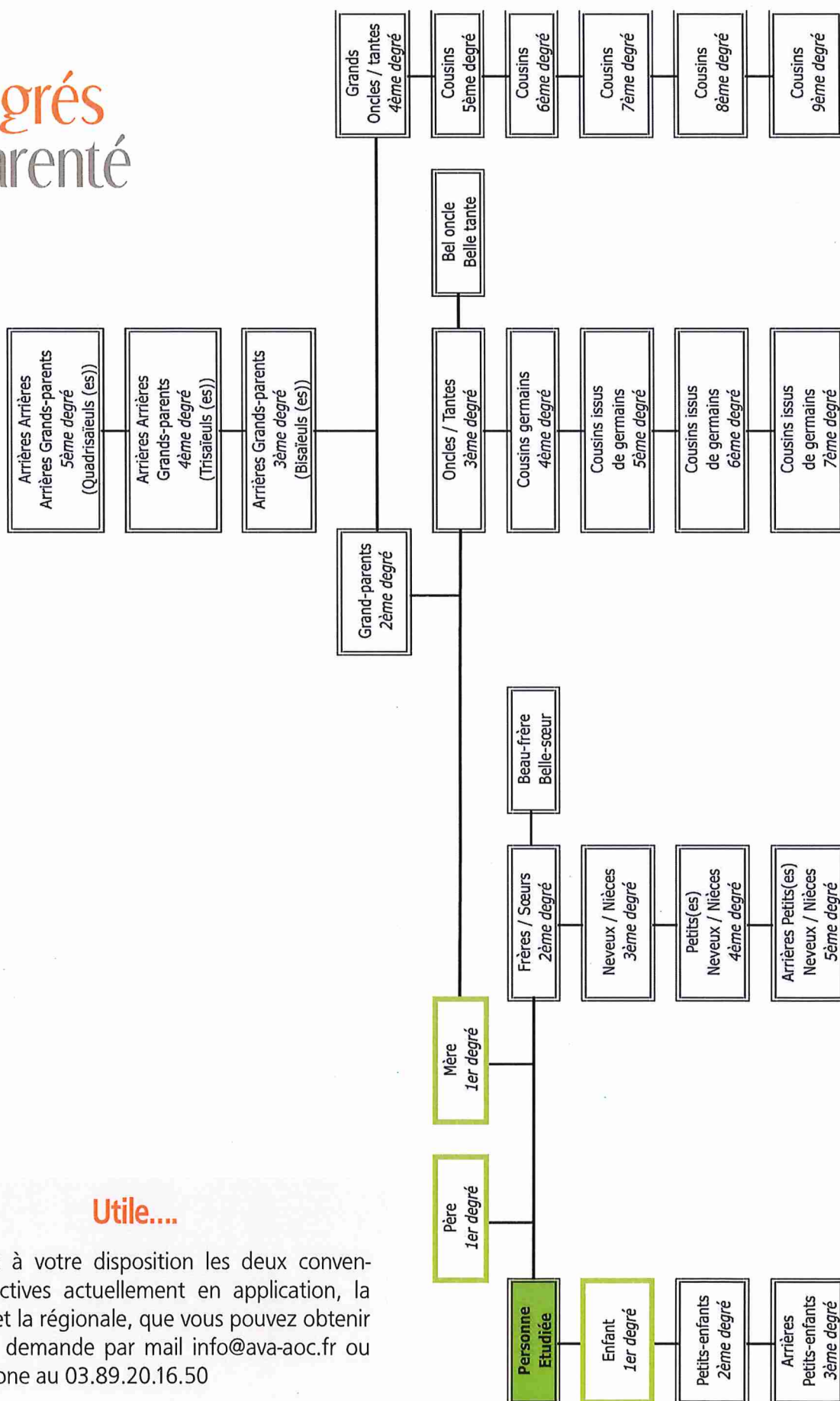
Article 6: La présente décision est révoquée à tout moment si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître.

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

Fait à Colmar, le 24 mars 2022
Pour le directeur régional,
par délégation
Le Directeur du travail,
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

Prestation de service

Attention à la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite

Le recours à la prestation de service

L'article 1710 du Code civil définit le contrat de prestation de service, autrement appelé contrat de louage d'ouvrage comme « un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles ». La prestation de service est donc l'accomplissement d'une mission par une société, confiée par un donneur d'ordre, contre rémunération. La société de prestation peut bien entendu embaucher des salariés pour la réalisation de cette mission mais c'est alors elle qui embauche, encadre et rémunère ces salariés.

L'article L8241-1 du Code du travail interdit « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre », à quelques exceptions près, notamment les agences intérim.

La frontière entre prestation de service et prêt de main-d'œuvre illicite peut être tenue, c'est pourquoi il est impératif d'être très vigilant sur certains critères qui pourraient entraîner la qualification de la prestation en prêt de main-d'œuvre illicite.

Le prêt de main-d'œuvre illicite est pénalement sanctionné jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (pouvant aller jusqu'à 150 000 € pour une personne morale) outre les éventuels rappels d'impôts, taxes, cotisations obligatoires avec pénalités et majorations, mais aussi les rappels de rémunération, indemnités et charges dues aux salariés non déclarés, etc.

Afin d'éviter tout risque de qualification de la prestation en prêt de main-d'œuvre illicite, il faut veiller à remplir plusieurs des conditions suivantes, listées par la jurisprudence au fil des années et des contentieux :

- **Les tâches accomplies** doivent être définies dans le contrat de prestation ;
- **Le prestataire** doit être en totale autonomie et les salariés sont encadrés par lui et non le donneur d'ordre ;
- **La rémunération** est fixée forfaitairement en fonction du résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées ou des salariés mis à disposition ;



- **La fourniture** par le prestataire à son personnel des moyens matériels nécessaires à l'exécution de la tâche ;
- **L'activité sous-traitée** au prestataire implique une spécialisation ou un savoir-faire que n'ont pas les salariés du donneur d'ordre.

Les obligations du donneur d'ordre

Une fois les critères de la prestation vérifiés, le vigneron qui fait appel aux services d'une société de prestation doit encore respecter les obligations qui lui incombent en tant que donneur d'ordre. Le Code du travail impose à tout donneur d'ordre, lors de la conclusion d'un contrat, et ensuite tous les six mois, dès lors que le montant excède 5 000 €, de vérifier que son prestataire respecte ses obligations en matière de déclaration et de paiement des cotisations sociales à l'égard de l'Urssaf ou de la MSA, selon le régime auquel le prestataire est affilié. Le donneur d'ordre est réputé avoir satisfait à son obligation de vérification dès qu'il se fait remettre au prestataire :

- Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiements des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de la MSA ou l'Urssaf datant de moins de six mois.
- Le document certifiant son inscription au Registre du commerce et des sociétés (extrait k-bis ; carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire

des métiers ; ou devis ; document publicitaire ou correspondance professionnelle portant le nom, l'adresse et le numéro d'immatriculation au RCS ou répertoire des métiers) ou à un autre registre professionnel lorsque celle-ci est obligatoire. Le donneur d'ordre a l'obligation de s'assurer de l'authenticité de l'attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale, appelée attestation de vigilance. Pour cela, il doit saisir le numéro de sécurité mentionné sur l'attestation sur le site de la MSA

À noter : l'obligation de vérification incombant au donneur d'ordre s'applique à tous les prestataires, y compris pour des missions non liées à l'activité agricole de l'entreprise.

Par exemple : installation de cuverie, installation et maintenance informatique, travaux d'électricité, de plomberie, etc.

Elle s'applique également à l'accomplissement de tout acte de commerce dès lors que le montant du contrat est supérieur à 5 000 €.

Lorsque l'entreprise de prestation de service est domiciliée ou établie à l'étranger et détache des salariés en France, les obligations du donneur d'ordre sont renforcées.

Outre l'ensemble des obligations énoncées ci-dessus, il devra respecter les obligations spécifiques au détachement ci-après énoncées.

Obligations supplémentaires pour les salariés détachés

Dans l'article L1261-3 du Code de travail est indiqué: «Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui travaillant habituellement pour le compte de celui-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national [...]».

Pour remplir les conditions du détachement, le salarié doit travailler habituellement en dehors du territoire français.

En conséquence, il appartient au donneur d'ordre de s'assurer que les salariés détachés exercent habituellement en dehors du territoire français. Pour cela, il devra solliciter de son prestataire une attestation indiquant que le salarié détaché exerce habituellement son activité en dehors du territoire national.

Le donneur d'ordre doit s'assurer que son prestataire a bien transmis à l'Inspection du travail une déclaration de détachement et qu'il a désigné un représentant en France.

Pour cela, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant avant le début de chaque détachement d'un ou de plusieurs salariés:

- **L'accusé de réception** de la déclaration de détachement effectuée via le téléservice «SIPSI» du ministère chargé du travail;
- **Une attestation sur l'honneur** certifiant que le cocontractant s'est

acquitté du paiement des sommes dues au titre des éventuelles amendes liées au détachement. Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et la signature de son représentant légal.

Le donneur d'ordre annexe de la copie des déclarations de détachement au Registre unique du personnel qu'il rend accessible aux délégués du personnel et aux agents de contrôle.

Si l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine de l'entreprise de prestation de service ou l'agence de travail temporaire, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant un document certifiant l'inscription.

Respect des conditions de travail

Le donneur d'ordre doit en outre s'assurer que la rémunération minimale obligatoire est versée aux salariés de son cocontractant et que les règles essentielles du droit du travail français sont respectées (salaire minimum, durée du travail, santé et sécurité etc.)

• Santé et sécurité

Le donneur d'ordre doit transmettre au service de santé au travail dont il dépend :

- Les coordonnées de l'entreprise étrangère et les éléments utiles au médecin du travail (lieu de la prestation, période, nature des travaux, risques, etc.)
- Les noms des salariés détachés en indi-

quant, si possible, si ceux-ci ont bénéficié d'un suivi médical équivalent dans leur pays d'origine.

• Hébergement

Lorsque les salariés, qu'ils soient détachés ou non, sont hébergés par le prestataire, le donneur d'ordre doit veiller à ce que les conditions d'hébergement ne portent pas atteinte à leur dignité.

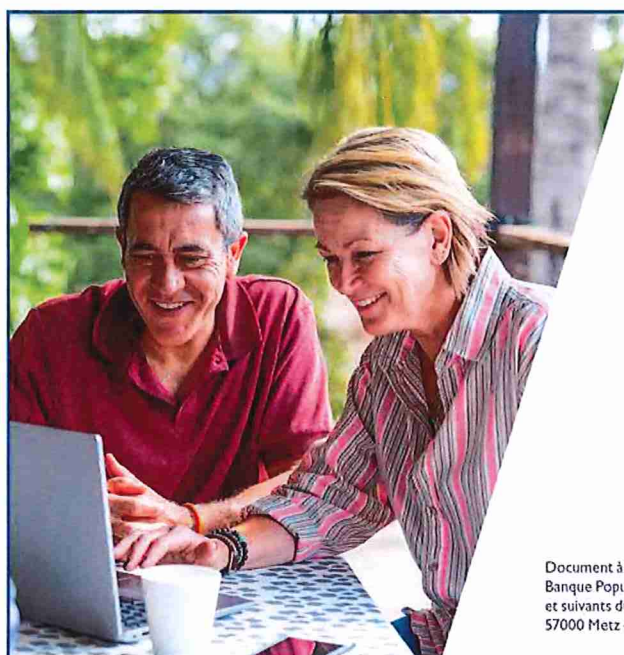
• Sanctions

Si le donneur d'ordre n'effectue pas les vérifications de détachement et de désignation d'un représentant, il est passible d'une amende administrative de 4 000 € maximum par salarié (8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans une limite de 500 000 €, si l'employeur n'a pas lui-même rempli au moins une des obligations lui incombant (déclaration préalable et désignation d'un représentant).

La même sanction s'applique si le donneur d'ordre n'adresse pas de déclaration en cas d'accident du travail.

L'autorité administrative peut en outre suspendre la prestation à défaut de déclaration de détachement, en cas de non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel, d'hébergement des salariés dans des conditions portant atteinte à leur dignité, infractions graves au Code du travail, etc.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire de l'entreprise et ordonner l'affichage ou la diffusion des condamnations pour travail illégal en bande organisée.



PAIEMENT EN LIGNE À VOS SITES, PRÊTS, ENCAISSEZ!

Avec nos solutions e-commerce,
c'est simple, rapide et sécurisé.

BANQUE POPULAIRE
ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE



Document à caractère publicitaire sans valeur contractuelle
Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne – SA coopérative de Banque Populaire à capital variable régie par les articles L512-2 et suivants du CMF et l'ensemble des textes relatifs aux Banques Populaires et aux établissements de crédit - 3 rue François de Curel 57000 Metz – RCS Metz 356 801 571 – ORIAS n° 07 005 127 - Crédit photo : iStock

Exemple de fiches de poste

Salarié (e):
Nom.....
Prénom.....

Date de création de la fiche de poste :

FICHE DE POSTE : Vendangeur

(Autres dénominations possibles : coupeur, agent viticole, saisonnier vendange...)

Missions:

Le vendangeur intervient dans les parcelles de l'exploitation pour des travaux en lien avec la récolte : récolte de raisins, nettoyage des seaux, des bottiches, chargement des remorques, et... Il peut intervenir ponctuellement en soutien dans les activités de vinification pour des opérations simples.

Le vendangeur travaille le plus souvent au sein d'une équipe encadrée.

Il exerce ses missions sous la responsabilité régulière de(compléter), auprès de qui il prend ses consignes, et auprès de qui il rendra compte des tâches effectuées.

Des déplacements quotidiens pourront être nécessaires à la réalisation des missions qui lui seront confiées.

Objectifs: chaque mission peut être accompagnée d'un ou plusieurs objectifs. Il s'agit de les décrire clairement

Résultats attendus : préciser et quantifier les résultats attendus pour l'accomplissement de chaque mission. Bien définis, ils serviront de critère d'évaluation du salarié

- Vendanges : selon la méthode définie au domaine, l'agent participe aux travaux de vendanges, adaptée selon le type de vendange et le degré de maturité des raisins
- Travaux manuels : l'agent participera à tous les travaux manuels nécessaires lors des vendanges : nettoyage des seaux de vendange, entretien de son sécateur, tri de la vendange...

Savoir-faire

Intervenant à une période importante du cycle de la vigne, le vendangeur doit savoir tenir une cadence de travail, et s'insérer dans une équipe .

L'agent est formé à la bonne réalisation des missions qui lui sont confiées. Les opérations à effectuer dans les parcelles seront expliquées au début des chantiers.

L'agent doit disposer du permis B (éventuellement : permis lourd, permis remorque, CACES...)

Lors de la réalisation de ses différentes tâches, l'agent devra travailler selon un rythme de travail régulier, précisé au préalable.

L'agent respectera les consignes de sécurité de l'entreprise.

Savoir-être

L'agent exercera ses missions principalement en extérieur. Certaines de ces missions nécessitent de bonnes capacités physiques.

Ses activités variées nécessitent aussi bien un bon sens de l'observation, qu'une capacité d'adaptation aux différentes tâches.

Salarié (e):
Nom.....
Prénom.....

Date de création de la fiche de poste :

FICHE DE POSTE : Agent viticole

(Autres dénominations possibles : ouvrier vigneron, employé viticole, salarié viticole ...)

Missions:

L'agent viticole est polyvalent sur l'exploitation et intervient à tous les stades du cycle de la vigne. Il peut intervenir ponctuellement en soutien dans les activités de vinification ou de commerce de l'entreprise.

L'agent est autonome dans la réalisation de ses tâches quotidiennes. Il exerce ses missions sous la responsabilité régulière de(compléter), auprès de qui il prend ses consignes, et auprès de qui il rendra compte des tâches effectuées.

Des déplacements quotidiens pourront être nécessaires à la réalisation des missions qui lui seront confiées.

Objectifs: chaque mission peut être accompagnée d'un ou plusieurs objectifs. Il s'agit de les décrire clairement

Résultats attendus : préciser et quantifier les résultats attendus pour l'accomplissement de chaque mission. Bien définis, ils serviront de critère d'évaluation du salarié

- Taille de la vigne : selon la méthode définie au domaine, l'agent participe aux travaux de taille de la vigne, de tirage des bois, et de liage des arcsures.
- Réparation des vignes : l'agent participera à tous les travaux de mise en place et de réparation du palissage de la vigne : contreforts, piquets, fils etc...
- Travaux manuels : l'agent participera à tous les travaux manuels nécessaires lors du cycle de la vigne : plantation des jeunes vignes, remplacement des pieds, palissage, ébourgeonnage, éclaircissage, vendanges, et tous les autres travaux manuels nécessaires au cours du cycle de la vigne.
- Travaux mécaniques : l'agent sera amené à conduire des engins mécaniques pour le travail du sol, le palissage, les traitements, etc... Il est responsable de la mise en place et de l'entretien de base des tracteurs et des outils utilisés.
- Encadrement : l'agent peut encadrer ponctuellement le personnel saisonnier, et sera responsable de la bonne réalisation des travaux de son équipe, sur le point qualitatif (respect des consignes simples) et quantitatif (respect du rythme de travail).

Savoir-faire

Intervenant à tous les stades du développement de la vigne, l'agent viticole doit connaître le cycle végétatif de la vigne et les outils de travail.

L'agent est formé à la bonne réalisation des missions qui lui sont confiées. Les opérations à effectuer dans l'entreprise seront expliquées au début des chantiers.

L'agent doit disposer du permis B (éventuellement : permis lourd, permis remorque, CACES...)

Lors de la réalisation de ses différentes tâches, l'agent devra travailler selon un rythme de travail régulier, précisé au préalable.

L'agent respectera les consignes de sécurité de l'entreprise.

Savoir-être

L'agent exercera ses missions principalement en extérieur. Certaines de ces missions nécessitent de bonnes capacités physiques.

Parfois seul dans les parcelles, l'agent est à la fois autonome et capable d'intégrer les consignes de son responsable.

Ses activités variées nécessitent aussi bien un bon sens de l'observation, qu'une capacité d'adaptation aux différentes tâches.

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.

A 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

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



OPTIMUM M10



NOUVEAU

Formez vos futurs salariés grâce à nos aides à la formation avant l'embauche :

- Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)
- Action de formation préalable au recrutement (AFPR) selon la nature et la durée du contrat de travail



AFPR, POEI : Formez pour un recrutement réussi

- Vous formez le candidat sur le poste de travail pour qu'il ait dès l'embauche les compétences minimales requises.
- Nous construisons avec vous un parcours sur mesure adapté au poste, au candidat et à votre organisation.
- Avec nos aides à la formation, vos futurs salariés peuvent bénéficier jusqu'à **400 heures de formation**.

Pas de coût, la formation est prise en charge

- Le coût de la formation est pris en charge par Pôle emploi.

Nos dispositifs d'aide varient selon les contrats AFPR ou POEI

L'attribution des aides à la formation dépend de la nature et de la durée du contrat de travail.

Vous faites surement partie des entreprises concernées

Vous êtes une entreprise du secteur privé ou public ? Ou encore un particulier employeur ?

Vous êtes à jour de vos contributions d'assurance chômage ?

VOUS ÊTES ALORS ÉLIGIBLE À LA FORMATION DE VOS FUTURES RECRUES

NB : Les entreprises ayant opéré un licenciement économique dans les 12 derniers mois peuvent bénéficier d'une dérogation après étude de leur situation.

N'ATTENDEZ PLUS POUR METTRE EN PLACE UN PARCOURS DE FORMATION

Quelles démarches ?

- Pôle emploi vous accompagne dans la mise en place de l'AFPR ou de la POEI.
- Vous confiez votre offre d'emploi auprès

	POE individuelle	AFPR
Aide à la formation versée par Pôle emploi	Montant (dans la limite de 400 heures et des coûts pédagogiques de la formation)* :	
	5 €/heure net* si la formation est réalisée en interne dans l'entreprise (organisme de formation interne et/ou - uniquement dans le cadre de l'AFPR- tutorat).	8 €/heure net* si la formation est réalisée par un organisme de formation externe
	*Un dépassement des coûts et de la durée est possible	
	Versement au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche : <ul style="list-style-type: none"> • à l'employeur (si formation réalisée par un organisme de formation interne) • ou à l'organisme de formation externe (sauf en cas de non réalisation du plan de formation par cet organisme). 	Versement dans tous les cas à l'employeur au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf dans certains cas d'absence d'embauche).

Le projet d'embauche vise un :	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée indéterminée (CDI) • Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois • Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois • Contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois 	POEI
	<ul style="list-style-type: none"> • CDD de 6 mois à moins de 12 mois • Contrat de professionnalisation de moins de 12 mois • Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR) 	AFPR

de l'agence Pôle emploi dont vous dépendez ou en téléphonant au 3995.

- Pôle emploi vous aide dans la recherche de candidats. Vous identifiez le candidat au plus près des compétences attendues auquel il manque quelques compétences minimales qui devront être acquises par la formation.
- Vous pouvez également faire votre demande en toute autonomie depuis pole-emploi.fr, rubrique entreprise/recruter des candidats.

Vous élaborez un parcours de formation avec Pôle emploi :

- les objectifs pédagogiques et les compétences que le candidat doit acquérir,
- le lieu de la formation,
- les modalités pratiques de réalisation de la formation (tutorat, organisme de

formation, conditions de réalisation...).

- Vous signez une convention avec Pôle emploi, le candidat et éventuellement l'organisme de formation, avant le début de la formation (précisant les objectifs, la durée, la date prévisionnelle d'embauche et le type de contrat de travail visé).
- Vous désignez un tuteur référent dans votre entreprise.

A l'issue de l'AFPR ou de la POEI:

- Vous concluez le contrat de travail envisagé.
- Vous adressez un bilan de l'action, la facture éventuelle précisant les heures prévues et les heures réalisées, une facture avec le RIB de l'entreprise ou, en cas de POEI, du prestataire de formation externe.

Important

A 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).

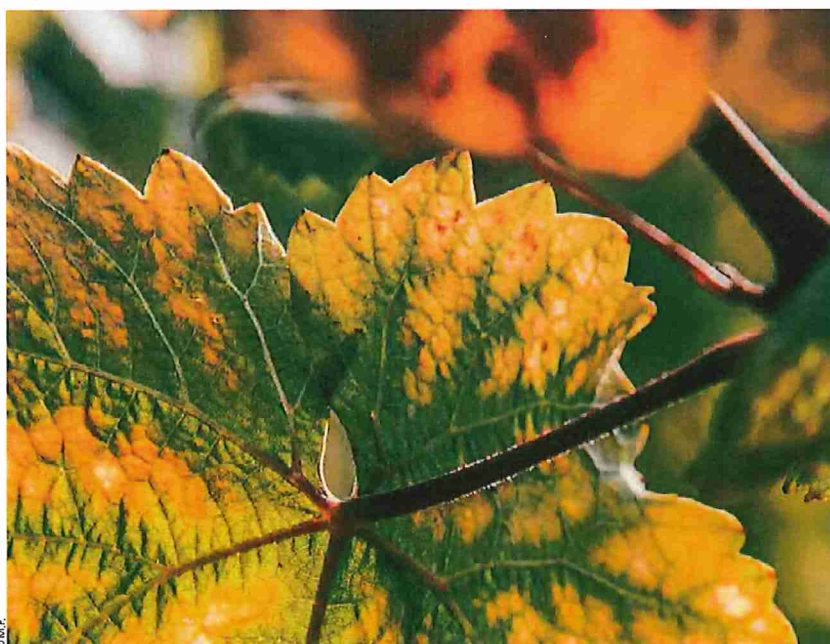
Ce reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires,
dont un m'a été remis.

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

Signature de l'employeur :

Date et signature de l'employé(e) :

Modèle disponible «AVA»



Q.M.F.

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 COMPETENTE

**SERVICE DEPARTEMENTAL
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

CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

**Convention collective nationale
de la production agricole et
CUMA du 15 septembre 2020**

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



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-Direccte) - Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la DDETS	Par tout moyen



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 ;

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. 1er 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° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;

2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;

3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté,

**TEXTES À AFFICHER
OBLIGATOIREMENT
SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

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).

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 négociation 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'exis-

tence 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 traite-

ment 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 rémunéra-

tion, 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 salariés 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 respec-



tives, 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'ap-

plication 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.

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'inaptitude 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

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 L1152-2

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 L1152-3

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.1153-4

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 connotation 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.



Déclaration des salariés à la MSA

Nouvelle version du TESA

Attention, la classification de vos salariés a changé. Elle est désormais du ressort de la nouvelle convention collective nationale agricole N583-JDCC7024.

Lors de la saisie du TESA simplifié, il vous faut désormais indiquer le palier d'embauche mais également le coefficient de l'emploi.

Par exemple, pour un vendangeur coupeur de raisins, le palier est le palier 1 et le coefficient de l'emploi se situe entre le chiffre 9 et 11. Ce coefficient (voir article 4.3.3 de la convention collective) sert ensuite à l'identification de la rémunération minimale.

En 2021, des réunions d'information et des formations des employeurs ont été organisées à ce sujet.

Pour les employeurs qui n'ont pas suivi ces réunions, il est possible de trouver des informations sur le site convention-agricole.fr créé par la FNSEA.

Un outil de classification vous permet de déterminer le palier et le coefficient d'emploi correspondant à votre salarié.

Ci-dessous, le texte de la nouvelle classification de la convention collective nationale de la production agricole.

	Coefficient de l'emploi	
	Entre	Et
Palier 1	9	11
Palier 2	12	16
Palier 3	17	24
Palier 4	25	35
Palier 5	36	51
Palier 6	52	73
Palier 7	74	104
Palier 8	105	143
Palier 9	144	196
Palier 10	197	270
Palier 11	271	399
Palier 12	400	

Classification

La classification des emplois de la convention collective fixe un certain nombre de dispositifs dont les minima de rémunération. L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération, à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son

niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple).

Article 4.1 - Objectifs

Cette classification des emplois se fixe pour objectif de gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la présente convention collective de la production agricole et CUMA.

Elle permet en particulier de s'adapter aux spécificités des emplois des diffé-

rentes familles de métiers, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives, etc.

Elle facilite la prise en compte de métiers nouveaux.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (y compris aux contrats saisonniers). Elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple



les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

Article 4.2 - Principes de la valorisation d'un emploi

La valorisation consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi.

Ce sont les missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi réellement exercées dans l'entreprise qui sont valorisées, et non les missions plus anecdotiques, ponctuelles ou dues à des circonstances particulières. Il s'agit des missions durablement exigées dans l'emploi. Parmi ces missions, on retient pour la valorisation de l'emploi celle qui est la plus exigeante en matière de compétences et de responsabilités, telles que formulées dans les critères classant.

Le nom du métier exercé est à indiquer sur le bulletin de paie.

Article 4.3

4.3.1. Cinq critères de valorisation des emplois

Technicité

Il s'agit de la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.

Il convient d'apprécier la nature des tâches/missions confiées, le degré de

simplicité ou de complexité de l'emploi, l'étendue des activités (nombreuses, évolutives) et le temps nécessaire d'appropriation.

Autonomie

Il s'agit d'apprécier la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et les conditions de surveillance, de contrôle.

Responsabilités

Ce critère porte sur les responsabilités inhérentes à l'emploi en matière de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise. Elle porte sur les exigences de l'emploi dans 2 domaines, formulé en 2 sous-critères :

- l'importance du respect des normes (par exemple les normes liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, etc.) dans le cadre de l'emploi ;
- l'enjeu économique dans le sens de la contribution aux objectifs de l'entreprise.

Management

Il s'agit de valoriser la nature du management (animation, encadrement) et la nature des personnes visées par l'animation ou l'encadrement (degré d'autonomie de ces personnes : temporaires, saisonnières, permanentes ; personnes animant ou encadrant elle-même d'autres personnes ; etc.).

Relationnel

Ce critère permet d'apprécier la com-

plexité des échanges induits par l'emploi (simple information, conviction, négociation...) et la nature des interlocuteurs (collègues et encadrement interne à l'entreprise, prestataires, fournisseurs, clients, partenaires institutionnels, relations internationales...).

4.3.2. Degrés par critère

Chaque critère comprend plusieurs « degrés ». Il s'agit pour chaque emploi de choisir pour chaque critère le degré qui correspond le mieux aux exigences requises.

Chaque emploi doit être valorisé sur l'ensemble de ces critères, y compris chacun des deux sous-critères du critère responsabilité.

4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi

Un nombre de points est attaché à chaque degré de chaque (sous) critère. L'addition des points atteints dans chaque critère permet de déterminer un nombre total de points pour l'emploi. Il est dénommé coefficient de l'emploi. Ce coefficient sert ensuite à l'identification de la rémunération minimale.

Article 4.4 - Prise en compte de l'évolution personnelle

L'utilisation des critères classant permet, dans ses principes mêmes, l'évolution du parcours professionnel et la prise en compte de l'effort d'acquisition de compétences complémentaires.

En effet, la valorisation de l'emploi ciblé

Degré	Technicité	Autonomie	Responsabilité		Management	Relationnel						
			Respect des normes	Enjeux économiques								
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation	2	Échanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise notamment par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi/de son équipe	4	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3	Échanges professionnels courants, nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils	4

3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	15	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales, contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de	25	Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités et identification d'innovations	25	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanentes	10	Échanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100					Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23	Relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100							Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48		
6									Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100		

(que ce soit au recrutement ou dans l'objectif d'une progression du salarié en interne) met en valeur les exigences en termes de compétences pour parvenir à l'occuper, et ainsi les efforts accomplis ou à accomplir par le salarié pour occuper pleinement cet emploi. Dès lors, la valorisation de cet emploi va conduire à un nombre de points et donc à une rémunération minimale qui rétribuera l'appropriation des compétences et qui motivera à la progression au sein des parcours professionnels.

Article 4.5 - Paliers

La classification comprend 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale. Pour trouver le palier de l'emploi, il suffit de repérer au sein de quelle fourchette se trouve son coefficient.

Article 4.6 - Catégories socioprofessionnelles

Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points, à condition que soient atteints :

	Coefficient de l'emploi	
	Entre	Et
Palier 1	9	11
Palier 2	12	16
Palier 3	17	24
Palier 4	25	35
Palier 5	36	51
Palier 6	52	73
Palier 7	74	104
Palier 8	105	143
Palier 9	144	196
Palier 10	197	270
Palier 11	271	399
Palier 12	400	

- un minimum de degré 4 pour le critère technicité
- et :
- soit un degré 3 pour le critère responsabilité ;

- soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 3 pour le critère autonomie ;
- et :
- soit un degré 3 pour le critère management ;
- soit un degré 4 pour le critère technicité.

Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère autonomie ;
- et :
- soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise) ;
- soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'encadrement).

Avantages et fournitures en nature

Selon les dispositions de l'article 5.2.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

Les avantages en nature sont des prestations fournies par l'employeur au salarié. Ils peuvent prendre la forme de nourriture, logement, équipements, véhicule...

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié. Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Les avantages en nature sont pris en compte dans les conditions définies par la loi, pour vérifier que le salaire mini-

mum est atteint. Ils peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement (uniquement pour la nourriture, le logement, le véhicule, et les outils de communication).

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paie.

– avantage en nature : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaitaires légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et mentionné sur le bulletin de paie. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retrans-

ché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié ;

– prestation en nature : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaitaires définis conventionnellement.

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaitaires fixées conventionnellement, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus.

FILTRATION DE BOURBE



- PROPRETÉ
- EFFICACITÉ
- RAPIDITÉ

2 **FILTRES** à disposition

Vos rendez-vous **7** jours
7/7



PRESTAVIN

Tél. 03 89 23 15 30
Z.I. 1 Rue de l'Ecluse
68126 BENNWIHR-GARE
E-mail : prestavin@gmail.com

Les avantages en nature consistent dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Ces avantages, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option. Ces valeurs forfaitaires constituent des évaluations minimales en l'absence de montants supérieurs prévus par convention ou accord collectif.

Avantage nourriture

Chaque repas que vous fournissez gratuitement à votre salarié est évalué forfaitairement.

Par repas = 5,00€

Par journée = 10,00€

Avantage logement

Principe : lorsque vous fournissez un logement au salarié, cet avantage est évalué forfaitairement pour le mois, selon un barème qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Option : vous pouvez estimer l'avantage logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Barème avantage logement Valeurs du 01/01/2022 au 31/12/2022		
Rémunération brute mensuelle	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces : Forfait par pièce
inférieure à 1 714,00 €	72,30 €	38,70 €
de 1 714,00 à 2 056,79 €	84,40 €	54,20 €
de 2 056,80 à 2 399,59 €	96,30 €	72,30 €
de 2 399,60 à 3 085,19 €	108,30 €	90,20 €
de 3 085,20 à 3 770,79 €	132,70 €	114,40 €
de 3 770,80 à 4 456,39 €	156,60 €	138,20 €
de 4 456,40 à 5 141,99 €	180,80 €	168,50 €
à partir de 5 142,00 €	204,70 €	192,60 €

Autres avantages en nature

Les avantages autres que ceux mentionnés ci-dessus sont évalués d'après leur valeur réelle.

Par exemple : la fourniture à vos salariés de produits ou services réalisés ou vendus par votre entreprise, dont la réduction tarifaire est supérieure à 30 % du prix de vente normal toutes taxes comprises.

Véhicule

L'avantage constitué par l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition gratuite et permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base :

- d'un forfait annuel, ou
- des dépenses réelles

		Option annuelle de l'employeur		
		Forfait annuel		Dépenses réelles
		Sans prise en charge du carburant	Avec prise en charge du carburant	
Véhicule acheté	Jusqu'à 5 ans	9% du coût d'achat	12% du coût d'achat ou 9% du coût d'achat + dépenses réelles de carburant	20% du coût d'achat + assurance + frais d'entretien + frais de carburant, le cas échéant
	Plus de 5 ans	6% du coût d'achat	9% du coût d'achat ou 6% du coût d'achat + dépenses réelles de carburant	10% du coût d'achat + assurance + frais d'entretien + frais de carburant, le cas échéant
Véhicule en location ou en location avec option d'achat		30% du coût global annuel (location, entretien, assurance)	30% du coût global annuel (location, entretien, assurance) ou 40% du coût global annuel (location, entretien, assurance)	Coût global annuel (location, entretien, assurance, carburant le cas échéant)

L'évaluation de l'avantage en nature selon les dépenses réelles est égale au quotient du :

[Résultat obtenu x le nombre de km parcourus annuellement* à titre privé] / [Nombre total des km parcourus par le véhicule annuellement].

*ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année.

Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

L'avantage constitué par l'usage en partie privé de ces outils (téléphones mobiles, internet, ordinateurs portables...) mis à disposition permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base :

- des dépenses réellement engagées, ou
- d'un forfait annuel estimé à 10% de son coût d'achat ou de l'abonnement TTC

Salaires applicables au 1^{er} août 2022

La classification comprend douze paliers avec une rémunération minimale pour chacun d'entre eux.

Pour obtenir le palier, il suffit de repérer au sein de quelle fourchette se trouve le coefficient.

Le coefficient de l'emploi est l'addition des points atteints dans chaque critère qui détermine l'identification de la rémunération minimale

Catégories socioprofessionnelles (C.S.P.)	PALIERS Nombre de points	COEFFICIENT DE L'EMPLOI		Rémunération minimale	Nombre de points minimum	Critère	Degré obtenu minimal
		Entre	Et				
Ouvrier / Employé	Palier 1	9	11	11,07 €	9		1
	Palier 2	12	16	11,07 €			
	Palier 3	17	24	11,11 €			
	Palier 4	25	35	11,30 €			
	Palier 5	36	51	11,88 €			
	Palier 6	52	73	12,47 €			
Technicien	Palier 7	74	104	13,21 €	74	Technicité	4
						Responsabilité et/ou	3
						Autonomie	3
Agent de maîtrise	Palier 8	105	143	14,16 €	105	Autonomie	3
						Management et/ou	3
						Technicité	4
Cadre	Palier 9	144	196	15,34 €	197	Technicité	4
						Autonomie	4
						Palier 10	197
Cadre	Palier 11	271	399	19,36 €	197	Technicité et/ou	4
						Palier 12	400

Salaire des vendangeurs

- Coupeurs employé palier 1 salaire horaire coef 9 11,07 € brut/heure
- Porteur employé palier 3 salaire horaire coef 17 11,11 € brut/heure

Repas

- Déjeuner 5 €

Logement

- Application du texte figurant à l'article 5.2.2. de la nouvelle convention collective nationale

Accident de travail : comment bien réagir ?

En cas d'accident de travail sur l'exploitation, l'employeur se doit de réaliser plusieurs démarches administratives, la première étant de déclarer l'accident de travail sur le site de la Caisse accidents agricoles de votre département dès qu'il en a connaissance et au plus tard dans les 48 h.



Comment faire un TESA par Internet ?

- Se rendre sur le site de la MSA d'Alsace à l'adresse : www.msa-alsace.fr
- Se connecter à votre Espace privé (en haut à droite de la page d'accueil).
- Dans la rubrique « TESA : DPAE, bulletin de salaire » cliquer sur « Ancien TESA (uniquement CDD) » puis cliquer ensuite sur « Saisir une déclaration préalable d'embauche ».

Etape 1 – Employeur

Sélectionner la nature d'activité : VITICULTURE
Vigilance : si vous n'avez jamais employé de salariés permanents ou saisonniers, et qu'aucune activité ne s'affiche dans la liste, merci d'appeler la MSA au 09.69.36.37.03. La MSA se chargera de mettre à jour votre dossier afin de permettre une saisie rapide des déclarations.

Etape 2 – Contrat à durée déterminée

Compléter la date d'embauche, l'heure d'embauche, l'emploi occupé, le niveau ou coefficient hiérarchique ainsi que la caisse de retraite complémentaire.
Renseigner le type de rémunération


Contrat à Durée Déterminée

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Embauche	
Date d'embauche : <input type="text" value="29/08/2022"/>	Heure d'embauche : <input type="text" value="08:00"/>
Emploi	
Emploi occupé : <input type="text" value="Coupeur"/>	
Convention collective applicable au salarié : N583 - Idcc 7024 ccn de production agricole et cuma du 15/09/2020	
- si autre : <input type="text"/>	
Palier : <input type="text" value="PAL1"/>	
Niveau ou coefficient hiérarchique : <input type="text" value="9"/>	
Caisse de retraite complémentaire : <input type="text" value="Agrica"/>	
Risque professionnel : <input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non	
Rémunération	
Type de rémunération : *	
<input checked="" type="radio"/> Salaire horaire brut à l'embauche : <input type="text" value="11.07"/> €	
<input type="radio"/> Rémunération à la tâche	
Autres éléments de rémunération : <input type="text"/>	

Compléter les éléments du contrat

Contrat	
Motif de recours : *	
<input type="radio"/> CDD en remplacement de :	<input type="text"/>
<input type="radio"/> CDD en remplacement de non salarié :	<input type="text"/>
<input type="radio"/> CDD pour accroissement temporaire d'activité :	<input type="text"/>
<input checked="" type="radio"/> Contrat saisonnier pour les travaux de :	<input type="text" value="VENDANGES"/>
<input type="radio"/> Contrat vendanges	
<input type="radio"/> Contrat d'usage	
<input type="radio"/> Contrat d'insertion	
<input type="radio"/> Autre motif :	<input type="text"/>
Sa qualification : <input type="text"/>	
Terme du contrat :	
<input type="radio"/> Date de fin de CDD prévue :	<input type="text"/>
<input type="radio"/> CDD pour accroissement temporaire d'activité jusqu'au :	<input type="text"/>
<input checked="" type="radio"/> Sans date de fin précisée	
Durée minimale du CDD : <input type="text" value="1"/> jours	
Durée de la période d'essai en jours : <input type="text" value="1"/> jours	
Travail à temps partiel :	
<input checked="" type="radio"/> Non <input type="radio"/> Oui à <input type="text"/>	%
Durée du travail :	
<input type="radio"/> Hebdomadaire de <input type="text"/>	heures
<input type="radio"/> Mensuelle de <input type="text"/>	heures
Lieu de travail :	
<input checked="" type="radio"/> Identique à l'établissement	
<input type="radio"/> Différent :	Département : <input type="text"/> Commune : <input type="text"/>
Exonérations	
Demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi : *	
- d'un travailleur occasionnel <input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	

 **Cocher obligatoirement oui pour bénéficier de l'exonération travailleur occasionnel**

IMPORTANT !

Le contrat de travail doit obligatoirement indiquer :

- soit la date de fin de vendange si elle est connue
- soit la durée minimale, c'est à dire le nombre de jours qui couvrira la durée probable des vendanges.

L'agriculture constitue un cas à part en matière de réglementation sur le travail à temps partiel. Ce qu'il faut savoir sur cet accord qui déroge à la règle.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel est de 24h. Un accord dérogatoire a été conclu dans le secteur agricole. Il offre la possibilité de faire des avenants compléments d'heures. La durée minimale de travail des salariés du secteur agricole est fixée soit à 7 heures par semaine, soit 28 heures par mois. Cette durée peut même être diminuée à condition qu'il s'agisse d'une demande expresse et écrite du salarié. Ce dernier peut en effet chercher à concilier vie professionnelle et vie privée ou à cumuler des contrats de travail. Cependant, l'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail.

Si la date de fin de CDD prévue est saisie, un renouvellement de contrat sera nécessaire afin de pouvoir réaliser un bulletin de paie postérieurement à la date de fin de CDD prévue. Le renouvellement doit être déclaré avant la date d'échéance du contrat initial.

Complémentaire santé

Les obligations concernant les saisonniers

La loi sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a généralisé la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé. Ainsi depuis le 1er janvier 2016, tout employeur du secteur privé est tenu d'affilier ses salariés à une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et d'en assurer au minimum la moitié du financement.

Malgré quelques incertitudes de départ quant aux salariés saisonniers, la question est désormais tranchée par l'avenant n° 5 à l'accord national du 10 juin 2008 qui déroge à la loi de 2013 en excluant les salariés en CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois de l'obligation d'adhésion à une couverture collective.

L'employeur n'a pas l'obligation d'affilier ses salariés en CDD de moins de 3 mois mais il doit leur apporter d'autres garanties.

Compensation par le versement santé

L'avenant n° 5, entré en vigueur le 1er avril 2017, fait bénéficier du dispositif versement santé aux salariés en CDD d'une durée inférieure ou égale à trois mois, non affiliés à la couverture collective. Ce dispositif oblige l'employeur à verser une indemnité au salarié lui permettant de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire.

Conditions d'application

Pour bénéficier du versement santé, le salarié doit être affilié à une complémentaire santé dite responsable, telle que définie à l'article L871-1 du Code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée. Il doit en fournir le justificatif à son employeur.

Lors de l'embauche, **l'employeur doit informer son salarié de l'existence de ce dispositif et des justificatifs à fournir à l'employeur pour bénéficier du versement santé ainsi que les délais dans lesquels il doit fournir ces justificatifs. Cette information peut être portée à la connaissance du salarié**

au moyen d'une notice d'information signée en double exemplaire par le salarié dont un exemplaire sera gardé par l'employeur.

Le salarié doit remettre à son employeur, lors de la conclusion du contrat, une attestation d'adhésion à une complémentaire individuelle. A défaut, il transmet la copie de sa carte tiers payant et dispose ensuite d'un délai de 21 jours pour transmettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire. Sans justificatif, le salarié ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas affilié au contrat collectif.

Calcul du versement santé

Le versement santé s'effectue mensuellement. La participation patronale est égale à celle versée par l'employeur à ses salariés dans le cadre de la couverture collective majorée de 125% et dont le montant de référence ne peut être inférieur à 12,91 €. Si l'assureur est Mutualia Alsace, le montant de référence à prendre en compte est la participation patronale minimale à la formule socle soit 12,91 €. Le montant de la contribution est proratisé en fonction du nombre

d'heures effectuées par le salarié. Cette participation aux frais de santé est exonérée de CSG-CRDS.

Exemple: un salarié est en CDD d'une durée de trois semaines et il effectue 35 heures par semaine, soit 105 heures au total. Le montant de la contribution patronale au contrat collectif est de 12,91 €.

- $12,91 \text{ €} \times (105\text{h}/151,67 \text{ h}) = 8,93 \text{ €}$
- $8,93 \text{ €} \times 125 \% = 11,17 \text{ €}$

Le versement santé sera de 11,17 € pour le CDD.

La valeur du versement santé est de 0,1064 €/heure de travail.

Salarié exclu du dispositif

Sont exclus les salariés :

- Affiliés à la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ;
- Qui bénéficient de l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- Affiliés à une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant-droit ;
- Bénéficiant d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

COUVERTURE OBLIGATOIRE COMPLEMENTAIRE SANTE
A compléter et remettre à l'Employeur avant le début du contrat

Je soussigné,

Déclare :

demander à être dispensé de l'obligation d'adhésion pour le motif suivant (cocher une seule case)

Je déclare être affilié à complémentaire santé, et bénéficier à ce jour et jusqu'à la fin de mon contrat de travail, d'une couverture individuelle ou collective.

OUI, je déclare bénéficier de la CMUC ou de l'ACS, et ce jusqu'à la fin de mon contrat de travail

OUI, je déclare bénéficier de prestations servies au titre d'un autre emploi de l'un de ces dispositifs : complémentaire santé collective obligatoire, régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, régime complémentaire d'assurance maladie des Industries électriques et gazières (CAMIEG), mutuelle des agents de l'Etat et des collectivités territoriales, notamment.

Instruction de la DSS du 29 décembre 2015 concernant les contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de santé.

Demander à souscrire à la couverture complémentaire santé proposée par leur employeur

Demander à en être dispensés au bénéfice du versement santé

Fait à _____ le _____

Signature du salarié :

Modèle disponible à l'AVA



ICI
JE PEUX

**ASSURER
MON ACTIVITÉ**

ASSURANCE MULTIRISQUE AGRICOLE

PROTÉGEZ VOTRE ACTIVITÉ AVEC DES SOLUTIONS ADAPTÉES À
VOTRE EXPLOITATION.

www.credit-agricole.fr/ca-alsace-vosges *



ALSACE VOSGES

* Accès au site gratuit hors coût de l'opérateur. Le contrat d'assurance Multirisque Agricole est assuré par PACIFICA, la compagnie d'assurances dommages, filiale de Crédit Agricole Assurances. Entreprise régie par le code des assurances. S.A. au capital entièrement libéré de 442 524 390 € - Siège social : 8/10, Boulevard de Vaugirard 75724 Paris Cedex 15 - 352 358 865 RCS Paris. Evénements garantis et conditions indiqués au contrat. Ce contrat est distribué par votre Caisse régionale de Crédit Agricole immatriculée auprès de l'ORIAS en qualité de courtier. Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel Alsace Vosges - 1 place de la Gare 67000 Strasbourg, 437 642 531 RCS Strasbourg. Société coopérative à capital variable. Établissement de crédit. Société de courtage d'assurances. Immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 008 967. Crédit photo : NIS&FOR.