

NUMÉRO SPECIAL / VENDANGES 2023 / 8,70 EUROS
LA REVUE DU VIGNOBLE

Les Vins d'Alsace



Les conditions de production
pour le millésime 2023



Vinification de la récolte



Les recommandations
salariales



Viticulteurs

**Vous souhaitez
cultiver vos projets,
votre banque est là
avec des solutions
personnalisées.**

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 Raiffeisen, 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.

Gettyimages.

Crédit  Mutuel



Les conditions de production

ÉDITORIAL

- 3 Protéger et promouvoir nos AOC

PRODUCTION

- 4 Assemblée générale de l'AVA
- 6 Pour le Bas-Rhin
Arrêté portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2023
- 7 Pour le Haut-Rhin
Arrêté portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2023

- 13 Constats VT/SGN

VINIFICATION

- 14 Règles applicables en Alsace pour l'acidification - désacidification noté sur la désalcoolisation
- 16 Correspondance entre degré alcoolique probable, sucres, densité 20/20 et indice de réfraction

- 17 Registre de manipulation servant de Carnet d'enrichissement par sucrage
- 19 Chaptalisation - Récolte 2023 - Recommandations
- 21 Utilisation des rebêches
- 22 Registre de suivi des résidus
- 23 Circulation des sous-produits

Vendanges 2023

Les salaires applicables



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 Comment faire pour embaucher un salarié de nationalité étrangère
 - 32 L'emploi des jeunes de moins de 18 ans
 - 33 Formez vos futurs salariés grâce à nos aides à la formation avant l'embauche
 - 34 Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise
 - 36 Reçu pour solde de tout compte
 - 37 Égalité professionnelle
 - 43 Comment faire un TESA par internet
 - 44 Les obligations concernant les saisonniers
- TESA

Acidification



le chiffre du mois

Prévision de récolte

991 000 hl

édito



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:
CIVA

Impression et expédition:



Caractéristiques environnementales:



Publicité nationale:
TOP AGRI

8 cité Paradis 75493 PARIS Cedex 10
Tél. 01 40 22 70 40

Publicité régionale:
SANEP - 13 Rue Jean Mermoz - BP 40
68127 STE CROIX EN PLAINE
Tél. 03 89 20 98 50

Inscription Commission
Paritaire des publications et Agences
de Presse N° 0124 G 84 200
Numéro d'agrément P928633

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



ASSOCIATION
DES VITICULTEURS D'ALSACE
Le Syndicat Général
de Défense des Appellations



Protéger et promouvoir nos AOC

En matière de concurrence la liberté est le principe ! Toutefois, il est un principe qui fait long feu lorsqu'il se heurte à un droit privatif. Un signe constitutif d'une marque, par exemple, interdit l'usage du même signe par un concurrent de la même spécialité. Seulement, le concurrent est rarement assez sot pour copier à l'identique, il préfère, par une pirouette, l'imiter. Il cherche ainsi à induire le consommateur en erreur en préservant une chance d'échapper à une sanction.

Sans surprise, l'Appellation d'Origine est protégée contre toute utilisation commerciale directe ou indirecte pour des vins comparables ne respectant pas le cahier des charges lié à la dénomination protégée. Il en va de même lorsque l'utilisation exploite la réputation de notre AOP. Elle est également protégée contre toute usurpation, imitation ou évocation, même si l'origine véritable du vin est indiquée. À l'interdiction de l'usurpation et de l'imitation d'un signe distinctif s'ajoute, une interdiction toute particulière, celle de l'évocation.

Caractérisée par ses 7 cépages ils offrent des caractéristiques uniques qui contribuent à la richesse et les diversités des vins alsaciens. L'appellation d'origine contrôlée assure que les vins portant cette mention proviennent exclusivement de notre vignoble et répondent à des critères stricts de production, de rendement et de qualité. Elle garantit également le respect de nos traditions viticoles locales.

Le respect des règles est essentiel pour garantir l'authenticité de nos vins. En veillant à suivre rigoureusement les spécifications établies, nous préservons la réputation et l'identité du vignoble alsacien. Le respect des règles de production, de transformation et de contrôle est primordial pour préserver l'intégrité de notre AOP.

C'est précisément dans un souci de préservation que le conseil d'administration de l'AVA au troisième trimestre 2022 vote à l'unanimité la création de la commission de protection de l'appellation Alsace constitué de 14 membres. Dès le début d'année 2023, la commission se réunit mensuellement dans un seul objectif, **PROTÉGER** et **PROMOUVOIR**.

Dépassons nos individualités et construisons ensemble le Vignoble Alsacien de demain. Allons encore plus loin... ayons la force de croire en nos rêves, en nos envies, nous donnerons à nos projets un peu plus de nous-mêmes. Continuons à faire germer de grandes idées pour pouvoir concrétiser de beaux projets.

**BONNES VENDANGES
VIVE LES VINS D'ALSACE**

Maximilien Zaepffel
Membre du bureau de l'AVA



Assemblée générale de l'AVA

Elle a eu lieu le jeudi 20 juillet à l'espace Auguste à Colmar. Il s'agit là d'une première qui répond aux attentes de certains élus d'avoir une assemblée générale bien en amont des vendanges afin d'éviter de se retrouver dans un contexte de pré vendanges.



Gilles Ehrhart et les membres du bureau de l'AVA.

L'objectif de cette rencontre est de se mettre d'accord sur les conditions de production qui seront présentées le 22 août 2023 aux membres du CRINAO mais également de prendre une position concernant l'introduction d'une demande d'essai « vifa » (variété d'intérêt à fin d'adaptation climatique) dont le dossier doit être déposé auprès des services de l'INAO. La profession aura également à prendre une orientation concernant l'introduction d'un DEI (dispositif d'évaluation des innovations) sur le sujet du bâchage-paillage sous les rangs de vignes. Les membres présents auront aussi à se prononcer sur la question suivante qui est celle de dire si l'AVA peut adhérer à la SCIC Cité des Vins d'Alsace, dans le collège 1 (OPA), avec un apport en capital de 30.000 €. Pour Gilles Ehrhart, les sujets qui animent les membres de votre conseil d'Administration sont nombreux dont certains sont anxiogènes. Il y a par exemple le projet de loi « SUR » qui prône une réduction drastique des intrants de protections des plantes et cela qu'ils soient ou non en biocontrôle. Il y a aussi le sacrifice que l'Europe est prête à imaginer et faire subir à la filière viticole sous le prétexte que la viticulture n'est pas une culture essentielle à la souveraineté alimentaire. Nous sommes actuellement mobilisés contre l'instauration d'une X^{ième} taxe comportementale supplémentaire sur l'alcool. Il y a des dossiers pour lesquels nous attendons du positif c'est-à-dire la loi d'orientation agricole programmée pour la fin de l'année et nouvelle encoura-

geante pour les règlements étiquetage et nutritionnel qui ne concernera pas les vins du millésime 2023. Nous travaillons les sujets plus régionaux comme l'évolution de nos cahiers des charges, la flavescence dorée mais aussi la pérennité de nos exploitations et le besoin vital d'avoir une meilleure valeur ajoutée pour nos raisins, vins et bouteilles car entre l'inflation et la hausse des coûts, le résultat n'est pas au rendez-vous. Cette assemblée générale n'a pas pour but de proposer de dates de vendanges. C'est le CODEVA-CRINAO qui en a les prérogatives et qui les proposera au Préfet. Les réunions des sous-régions auront lieu avant la date du 22 août 2023. Dans son discours, Gilles Ehrhart a également une pensée pour ses collègues vigneron d'autres régions françaises qui vivent un millésime compliqué, pour certains très humide et pour d'autres très aride. Pour couronner le tout, des caves pleines car ils subissent la déconsommation de leurs vins, certains se voient résigner à arracher des vignes et à distiller des vins. Le souhait du Président de l'AVA est de ne pas avoir à vivre un tel scénario mais que nos vins soient reconnus à leur juste valeur.

Situation économique du vignoble

La prévision de récolte selon la méthode mise au point par Christophe Schneider se situe à 991 000hl et évoluera en fonction des conditions climatiques des prochains jours. Concernant l'évolution des ventes, elles sont en progression pour l'AOC Crémant d'Alsace. Par contre, elles

sont à la baisse pour les vins de l'AOC Alsace. Le début de l'année a été impacté par la conjoncture économique (inflation, baisse du pouvoir d'achat, hausse des coûts de production).

Conditions de production, rendements, vci, degrés minimum, richesses minimales et enrichissement

Un consensus a été dégagé au sein des représentants de la production sur les propositions des conditions de production pour les AOC Alsace, AOC Alsace Grand Cru et l'AOC Crémant d'Alsace ont été validées par un vote à l'unanimité lors de l'assemblée générale par les délégués ODG. Ces conditions seront proposées aux membres du CRINAO de Colmar qui doit donner son avis avant validation des rendements proposés par le Comité national de l'INAO.

Modification des cahiers des charges pour les dossiers VIFA (variétés à fin d'adaptation) et DEI (dispositif d'évaluation des innovations)

- VIFA

Il est désormais envisageable d'introduire à des fins de tests dans les cahiers des charges des appellations à petite échelle et pour une durée donnée des conditions de productions innovantes, pratiques culturelles ou œnologiques dans le cadre d'un protocole de suivi adapté. Le bilan de ces évaluations permettra à l'issue d'une période définie dans le protocole soit d'intégrer la pratique, soit de l'encadrer, soit de la rejeter.

Dans le cadre du dossier VIFA, Christian Kohser a expliqué les objectifs de la démarche ainsi que les variétés retenues en fonction des critères suivants :

1. Le niveau qualitatif AOC premium des vins issus de ces cépages et la proximité gustative avec les cépages actuels
2. Le potentiel alcool/acidité et l'équilibre. Importance de la structure acide
3. La résistance aux maladies ou l'adaptation à la sécheresse et aux fortes chaleurs. Le seul critère disponible pour évaluer l'adaptation à la sécheresse est l'époque de maturité. Le choix se portera sur des cépages de 2^{ème} époque tardive,

3^{ème} époque, 3^{ème} époque tardive, et 4^{ème} époque sachant que les cépages de 4^{ème} époque sont peut-être trop tardifs même à moyen terme (il faut néanmoins dès à présent les évaluer). Pour affiner le choix, l'indice d'Huglin sera adapté suivant l'évolution climatique et utilisé dans le choix des cépages qui y correspondent. Les cépages d'adaptation à l'évolution climatique choisis doivent couvrir les différentes époques de maturité. La sélection porte sur des cépages par époque de maturité (2^{ème} époque tardive, 3^{ème} époque, 3^{ème} époque tardive et 4^{ème} époque).

4. La facilité de conduite

La majorité des cépages actuellement plantés en Alsace est à double fin. Ils sont revendicables en appellation « Alsace » et appellation « Crémant d'Alsace ». La liste des cépages retenue sera donc identique pour les deux cahiers des charges.

Conformément à la directive INAO-DIR-2018-01 « mise en place et suivi d'un réseau de parcelles plantées avec des variétés d'intérêt à des fins d'adaptation », ces variétés sont limitées à 5 % de l'encépagement par couleur et par exploitation, à 10 % dans l'assemblage des vins et ne sont pas mentionnées dans l'étiquetage des vins. La possibilité de revendiquer en appellation les vins qui en sont issus sera liée à l'obligation de signature d'une convention multipartite entre l'AVA-ODG, l'INAO et l'opérateur en annexe.

Pour Gilles Ehrhart, le choix des cépages a été fait en tenant compte de leur structure acide et de leur résistance aux maladies de l'adaptation aux changements climatiques mais aussi en prenant en compte la facilité de conduite technique de la vigne. Pour cela, il n'a été retenu que deux AOC (Alsace et Crémant d'Alsace). Pour les traitements à réaliser sur ce type de vigne, il est préconisé de faire un ou deux traitements lors de la floraison. Ces variétés ne sont pas résistantes mais moins sensibles aux maladies. Pierre Gassmann se dit être surpris par la liste de cépages accessoires proposés qui n'a pas été présentée lors des réunions des sous-régions et il souhaite savoir pourquoi le cépage Knipperlé n'a pas été retenu alors qu'on sait qu'il s'adapte aux évolutions climatiques et qu'il fait partie du patrimoine historique du vignoble alsacien. Pour Christian Kohser, il a fallu répondre rapidement afin que les variétés puissent être étudiées par le comité national de l'INAO. Il s'agit de mettre en place un réseau de parcelles expérimentales sur 10 ans afin de répondre à la problématique ZNT. Les modifications proposées du cahier des charges pour intégrer les variétés à des fins d'adaptation sont validées à une très large majorité avec sur l'ensemble des votants 5 votes contre et 9 abstentions.

- Mise en œuvre du dispositif d'évaluation innovation (DEI) « bâchage bio-sourcé » Pour la bonne gestion du cavailon, il s'agit d'évaluer différents types de

matériaux issus de matières organiques et perméables. L'objectif sera d'évaluer la gestion des adventices, l'état hydrique du sol, la durabilité des matériaux. Le suivi est prévu sur une durée de 10 ans, l'intégration dans les pratiques d'entretien des sols et conduite de la vigne de chaque exploitation. Les propositions d'adaptation du cahier des charges afin de pouvoir mettre en œuvre cette DEI sont validées à l'exception d'une voix d'abstention.

Plantations nouvelles campagne 2024/2025

Il est proposé de demander lors du projet Conseil de bassin Est un contingent de 30 ha de plantations nouvelles en AOC Alsace pour la prochaine campagne et un contingent VSIG de 0,1 ha dans et en dehors de l'aire AOC. Cette proposition a été validée par un vote à l'unanimité par l'ensemble des délégués présents.

Adhésion à la SCIC « Cité des Vins d'Alsace » et apport au capital

Serge Fleischer, Président du Conseil interprofessionnel des Vins d'Alsace, a présenté le projet Cité des vins d'Alsace aux viticulteurs. L'ambition est de concevoir un centre de promotion international des vins d'Alsace pour les professionnels et le grand public. L'enjeu pour le CIVA est de positionner l'Alsace autrement. Le lieu retenu est Kientzheim avec la valorisation du château de la Confrérie St Etienne. Il est proposé la création d'une SCIC société coopérative d'intérêt collectif. Il est demandé aux délégués de l'AVA de valider un apport au capital à cette société pour un montant de 30 000 €. A la différence des autres cités, celle proposée sera gérée par la profession qui détiendra 60 % du capital de la SCIC. Les membres de l'assemblée générale ont approuvé l'apport en capital pour un montant de 30 000 € à l'unanimité moins quatre voix et une abstention.

Informations concernant les vendanges

Il est présenté les informations utiles pour les vendanges 2023 ainsi que les points de vigilance auxquels doivent faire attention les employeurs.

Pour le recrutement, il est signalé la mise en œuvre pour la 29^{ème} année de la cellule Alsace Vendanges en partenariat MSA; Pôle emploi; AVA. Au regard de la situation de l'emploi, il est demandé aux employeurs de démarrer le recrutement de façon précoce en faisant connaître le nombre de candidats recherchés.

CAHIER DES CHARGES DE L'APPELLATION D'ORIGINE CONTRÔLÉE « CRÉMANT D'ALSACE »	
<p>I^{er} - Encépagement</p> <p>a) - Les vins blancs sont issus des cépages suivants : auxerrois B, chardonnay B, pinot blanc B, pinot gris G, pinot noir N, riesling B. Cépages accessoires sous réserve de la signature entre l'INAO, l'ODG et les opérateurs habilités concernés, d'une convention conforme à la convention cadre approuvée par le comité national compétent : Voltis B, Floral B, Opalor B, Selenor B, Souvignier gris G, Johanniter B, Chenin B, Petit Manseng B, Vermentino B, Petit Courbu B</p> <p>b) - Les vins rosés sont issus du seul cépage pinot noir. Cépages accessoires sous réserve de la signature entre l'INAO, l'ODG et les opérateurs habilités concernés, d'une convention conforme à la convention cadre approuvée par le comité national compétent : Sirano N, Coliris N, Nebbiolo N, Malbec/Côt N, Calabrese/Nero d'Avola N, Syrah N</p> <p>2^{es} - Règles de proportion à l'exploitation</p> <p>a) - Vins blancs La proportion des cépages accessoires est inférieure ou égale à 5 % de l'encépagement de l'exploitation.</p> <p>b) - Vins rosés La proportion de l'ensemble des cépages accessoires est inférieure ou égale à 5 % de l'encépagement de l'exploitation.</p>	<p>IV - Encépagement</p> <p>VI - Récolte, transport et maturité du raisin</p> <p>b) - Assemblage des cépages. - Pour les vins blancs la proportion des cépages accessoires est inférieure ou égale à 10 % dans l'assemblage. - Pour les vins rosés la proportion des cépages accessoires est inférieure ou égale à 10 % dans l'assemblage.</p> <p>XI - Règles de présentation et étiquetage</p> <p>b) L'étiquetage des cépages accessoires (variétés d'intérêt à fin d'adaptation) est interdit.</p>



Pour le Bas-Rhin

Arrêté portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2023

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) validée par le comité régional d'experts des vins d'Alsace du 22 août 2023 ;

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 23 août 2023

> **Cépages donnant droit aux appellations Alsace ou Vins d'Alsace :**
le 4 septembre 2023 pour tous les cépages.

> Cépages donnant droit

à l'appellation Alsace Grand Cru :

le 4 septembre 2023 pour tous les cépages, hormis les lieux-dits suivants :

BRUDERTHAL :

le 12 septembre 2023 pour tous les cépages,

PRAELATENBERG :

le 14 septembre 2023 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 18 septembre 2023 pour tous les cépages.

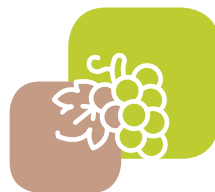
Article 2 :

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 22 août 2023

La préfète,

Pour la préfète et par délégation,
La Directrice Départementale Adjointe
Lisa WILLIAMS



Pour le Haut-Rhin

Arrêté portant fixation de la date d'ouverture du ban des vendanges de l'année 2023

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

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

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

VU l'arrêté du 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 les propositions du comité régional d'experts des vins d'Alsace du 22 août 2023 ;

SUR proposition du directeur départemental 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 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
le 23 août 2023

> Cépages donnant droit à l'appellation Alsace ou vin d'Alsace
le 4 septembre 2023

> Cépages donnant droit à l'appellation Alsace grand cru, lieux-dits Altenberg de Bergheim et Kanzlerberg
le 18 septembre 2023

> Cépages donnant droit à l'appellation Alsace grand cru pour les autres lieux-dits
le 4 septembre 2023

> Cépages donnant droit aux appellations Alsace et Alsace grand cru, mentions vendanges tardives ou sélection de grains nobles
le 18 septembre 2023

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 22 août 2023
Le préfet

Votre partenaire viticole pour l'Alsace

Berger

Machines Agricoles

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

Démonstration sur demande

MACHINES À VENDANGER

GRAPES'LINE 55

OPTIMUM M10



Conditions de Production pour la récolte 2023

A) RENDEMENT - ENRICHISSEMENT

Le CODEVA-CRINAO 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 exprimée % d'alcool,
- les rendements.

Les décisions définitives relatives aux rendements seront prises par le Comité National de l'INAO le 30 novembre 2023.

B) DATES D'OUVERTURE DES VENDANGES

• AOC CRÉMANT D'ALSACE

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

La date d'ouverture des vendanges est fixée au **mercredi 23 août 2023** 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 4 septembre 2023** pour tous les cépages.

• AOC ALSACE GRAND CRU

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

- au **lundi 4 septembre 2023** pour tous les cépages.

Hormis les lieux-dits suivants :

- **BRUDERTHAL**: au **mardi 12 septembre 2023** pour tous les cépages.
- **PRAELATENBERG**: au **jeudi 14 septembre 2023** pour tous les cépages.
- **ALTENBERG DE BERGHEIM et KANZLERBERG**: au **lundi 18 septembre 2023** 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 1er mars.

Le début des vendanges est fixé :

- Au **lundi 18 septembre 2023** 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 11 septembre 2023** 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 16 septembre 2023** pour tous les cépages Auxerrois et Muller-Thurgau
- Au **samedi 23 septembre 2023** 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 2023 :

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



Conditions de production pour le millésime 2023

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	10	10°	160	1°5	13°
Pinot gris	70	10	11°5	185	0°5	14°5
Gewurztraminer	55	10	11°5	185	0°5	14°5
AOC CREMANT D'ALSACE						
	80	10	9°	144	2°	13°
Taux de rebêche minimum : 1 %						

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

APPELLATION	Rendement hl/ha	Titre Alcoométrique Naturel Moyen Minimum (% d'alcool)	Richesse Minimale des lots g/l sucre	Enrichissement (% d'alcool)	Titre Alcoométrique total maximum après enrichissement
AOC ALSACE suivie d'une dénomination géographique (communale) blanc					
Auxerrois, Pinot blanc, Sylvaner, Riesling, Muscat	60	10°5	168	1°5	13°5
Pinot gris,	60	12°	193	0°5	15°
Gewurztraminer	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					
	58	11°5	185	1°5	14°5
AOC ALSACE suivie d'un nom de lieu-dit blanc					
Chasselas, Auxerrois, Pinot blanc, Sylvaner, Riesling, Muscat	55	10°5	168	1°5	13°5
Pinot gris,	55	12°	193	0°5	15
Gewurztraminer	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				
	40			
Riesling, Muscat		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°
Rouge (préconisation syndicale en vue d'une demande d'évolution du cahier des charges)	40	12.00	207	0°
Alsace Grand cru Engelberg				
Riesling, Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.00	202	0°
Alsace Grand cru Altenberg de Bergbieten				
Riesling,	50	11.50	177	0°
Muscat,	50	11.00	170	0°
Pinot Gris	50	12.50	195	0°
Gewurztraminer	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 Goeckelberg				
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 Geisberg				
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°

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 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°
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	0°
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°



Filtration de bourbes

PRESTAVIN

FILTRES A PLAQUES

7/7 jours

Rendez-Vous

- RAPIDITÉ
- EFFICACITÉ
- PROPRETÉ

2 Filtres à disposition POUR PLUS DE FLEXIBILITÉ



TÉL. 03 89 23 15 30

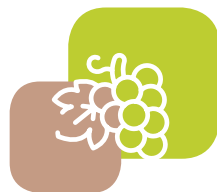
ZI, 1 RUE DE L'ÉCLUSE - 68126 BENNWIHR-GARE

prestavin@gmail.com



PRODUCTION

AOCS ALSAUCE GRAND CRU - LIEU-DIT	RENDIMENT hl/ha	TITRE ALCOOMETRIQUE NATUREL MOYEN MINIMUM (% d'alcool)	Minimum g/l sucre	ENRICHISSEMENT (% d'alcool)
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 Steingrubler				
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 Pfersigberg				
Riesling	50	12.00	187	0°
Muscat	50	11.50	177	0°
Pinot Gris, Gewurztraminer	50	13.50	210	0°
Alsace Grand cru Halschbourg				
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 Zinnkoepfle				
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°



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

<p>MARLENHEIM 03 88 87 00 56</p> <p>MOLSHEIM 03 88 38 05 51</p> <p>ANDLAU 03 88 08 44 79</p> <p>DAMBACH-LA-VILLE 03 88 92 40 51</p> <p>SCHERWILLER 03 88 82 34 89</p>	<p>SEEBACH 03 88 94 74 68</p> <p>ST HIPPOLYTE 03 89 73 00 98</p> <p>SIGOLSHEIM 03 89 78 44 31</p> <p>PAFFENHEIM 03 89 49 65 18</p> <p>LABORATOIRE RIQUEWIHR 03 89 22 31 05</p>
--	---

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

Règlements et textes de référence :

- R(UE) 2019/934 sur l'organisation du marché définissant les zones viticoles et l'enrichissement, les pratiques œnologiques en son annexe I, les restrictions à la conservation et production des produits de la vigne en annexe VII, les TAV mini des sous-produits et leur élimination, les fiches OIV entre autres

- R(UE) 1308/2013 sur l'utilisation de l'acide tartrique en annexe VIII partie 1 section C et D page 158 entre autres

- R(UE) délégué 2022/68 portant sur l'amélioration, la clarification, la mise à jour/évolution, la mise en cohérence avec les résolutions de l'OIV de 2019 à 2021 des R(UE) 2019/934 et R(UE) 1308/2013 sur les nouvelles pratiques œnologiques aussi bien physiques que les nouveaux intrants entre autres

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

Acidification et désacidification :

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

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

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

« C. Acidification et désacidification

1. Les raisins frais, le moût de raisins, le moût de raisins partiellement fermenté, le vin nouveau encore en fermentation et le vin peuvent faire l'objet d'une acidification et d'une désacidification.
2. L'acidification des produits visés au point 1 ne peut être effectuée que dans la limite maximale de 4 grammes par litre exprimée en acide tartrique, soit 53,3 milliéquivalents par litre.



3. La désacidification des vins ne peut être effectuée que dans la limite maximale de 1 gramme par litre exprimée en acide tartrique, soit 13,3 milliéquivalents par litre.

4. Le moût de raisins destiné à la concentration peut faire l'objet d'une désacidification partielle.

5. L'acidification et l'enrichissement, sauf dérogation à décider par la Commission au moyen d'actes délégués en application de l'article 75, paragraphe 2, ainsi que l'acidification et la désacidification d'un même produit, s'excluent mutuellement »

L'acidification, à hauteur de 4 g/L exprimée en acide tartrique (soit 53,3 milliéquivalents/L), peut se faire sur raisins, moût de raisins, moût partiellement fermenté, vin nouveau encore en fermentation et vin, **dans la zone de production** (annexe VIII. Partie I, D.3 du règlement 1308/2013).

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

8. Outre les éventuelles acidifications ou désacidifications pratiquées sur ses composants conformément aux dispositions du règlement (UE) no 1308/2013, la cuvée peut faire l'objet d'une acidification ou d'une désacidification. L'acidification et la désacidification de la cuvée s'excluent mutuel-

lement. L'acidification ne peut être effectuée que dans la limite de 1,5 gramme par litre, exprimée en acide tartrique, soit 20 milliéquivalents par litre.

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

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

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

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

12. « Cuvée »

- a) le moût de raisins,
- b) le vin, ou
- c) le mélange de moût de raisins et ou de vins de caractéristiques différentes,

destiné à l'élaboration d'un type particulier de vin mousseux.

Obligations administratives nationales :

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

Période d'acidification :

- pour les vins et les vins de base pour vins mousseux : toute l'année (Annexe VIII, partie I, C et D)
- Pour les composants du vin de l'année N-1, 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, **unique-**

ment 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), 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. »

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

« Article 94 - Demandes de protection Lorsque le ou les vins peuvent être partiellement désalcoolisés, le cahier des charges contient également une description du ou des vins partiellement désalcoolisés conformément au deuxième alinéa, point b), mutatis mutandis, et, le cas échéant, les pratiques œnologiques spécifiques employées pour élaborer le ou les vins partiellement désalcoolisés,

ainsi que les restrictions applicables à cette élaboration. »

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

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

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

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

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





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 2023.

Degré probable à 16,83g/l	Sucre g/l	Densité 20/20	Indice de réfraction à 20 °C	Degré* probable à 17,5 g/l	Degré probable à 16,83g/l	Sucre g/l	Densité 20/20	Indice de réfraction à 20 °C	Degré* probable à 17,5 g/l	Degré probable à 16,83g/l	Sucre g/l	Densité 20/20	Indice de réfraction à 20 °C	Degré* probable à 17,5 g/l
5,0	84,2	1,042	1,34809	4,8	13,3	223,8	1,096	1,36850	12,8	21,6	363,5	1,153	1,38930	20,8
5,1	85,8	1,042 5	1,34833	4,9	13,4	225,5	1,097	1,36876	12,9	21,7	365,2	1,154	1,38954	20,9
5,2	87,5	1,043	1,34859	5,0	13,5	227,2	1,097 5	1,36899	13,0	21,8	366,9	1,154 5	1,38978	21,0
5,3	89,2	1,044	1,34883	5,1	13,6	228,9	1,098	1,36925	13,1	21,9	368,6	1,155	1,39003	21,1
5,4	90,9	1,044 5	1,34907	5,2	13,7	230,6	1,099	1,36949	13,2	22,0	370,3	1,156	1,39027	21,2
5,5	92,6	1,045	1,34931	5,3	13,8	232,3	1,099 5	1,36972	13,3	22,1	371,9	1,156 5	1,39052	21,3
5,6	94,2	1,045 5	1,34956	5,4	13,9	233,9	1,100	1,36999	13,4	22,2	373,6	1,157	1,39078	21,4
5,7	95,9	1,046	1,34982	5,5	14,0	235,6	1,101	1,37022	13,5	22,3	375,3	1,158	1,39102	21,5
5,8	97,6	1,047	1,35006	5,6	14,1	237,3	1,101 5	1,37046	13,6	22,4	377,0	1,158 5	1,39126	21,5
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	23,9
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	24,0
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	24,1
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	24,2
8,7	146,4	1,066	1,35720	8,4	17,0	286,1	1,122	1,37777	16,3	25,3	425,8	1,178 5	1,39857	24,3
8,8	148,1	1,067	1,35744	8,5	17,1	287,8	1,122 5	1,37801	16,4	25,4	427,5	1,179	1,39882	24,4
8,9	149,8	1,067 5	1,35769	8,6	17,2	289,5	1,123	1,37830	16,5	25,5	429,2	1,180	1,39906	24,5
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	24,6
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	24,7
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	24,8
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	24,9
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	25,0
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	25,1
9,6	161,6	1,072	1,35940	9,2	17,9	301,3	1,128	1,38003	17,2	26,2	440,9	1,184 5	1,40082	25,2
9,7	163,3	1,072 5	1,35965	9,3	18,0	302,9	1,128 5	1,38026	17,3	26,3	442,6	1,185	1,40107	25,3
9,8	164,9	1,073	1,35990	9,4	18,1	304,6	1,129	1,38051	17,4	26,4	444,3	1,186	1,40131	25,4
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	25,5
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	25,6
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	25,7
10,2	171,7	1,075 5	1,36088	9,8	18,5	311,4	1,132	1,38152	17,8	26,8	451,0	1,188 5	1,40232	25,8
10,3	173,3	1,076	1,36114	9,9	18,6	313,0	1,133	1,38178	17,9	26,9	452,7	1,189	1,40258	25,9
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	26,0
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	26,1
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	26,2
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	26,3
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	26,4
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	1,40413	26,5
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	26,6
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	1,40462	26,6
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	1,40486	26,7
11,3	190,2	1,083	1,36358	10,9	19,6	329,9	1,139 5	1,38430	18,8	27,9	469,6	1,196	1,40511	26,8
11,4	191,9	1,084	1,36382	11,0	19,7	331,6	1,140	1,38456	18,9	28,0	471,2	1,197	1,40536	26,9
11,5	193,5	1,084 5	1,36407	11,1	19,8	333,2	1,141	1,38481	19,0	28,1	472,9	1,197 5	1,40560	27,0
11,6	195,2	1,085	1,36433	11,2	19,9	334,9	1,141 5	1,38504	19,1	28,2	474,6	1,198	1,40586	27,1
11,7	196,9	1,086	1,36457	11,3	20,0	336,6	1,142	1,38530	19,2	28,3	476,3	1,199	1,40611	27,2
11,8	198,6	1,086 5	1,36481	11,4	20,1	338,3	1,143	1,38554	19,3	28,4	478,0	1,199 5	1,40636	27,3
11,9	200,3	1,087	1,36505	11,5	20,2	340,0	1,143 5	1,38577	19,4	28,5	479,7	1,200	1,40660	27,4
12,0	202,0	1,088	1,36531	11,6	20,3	341,6	1,144	1,38601	19,5	28,6	481,3	1,201	1,40686	27,5
12,1	203,6	1,088 5	1,36555	11,7	20,4	343,3	1,145	1,38626	19,6	28,7	483,0	1,201 5	1,40711	27,6
12,2	205,3	1,089	1,36580	11,8	20,5	345,0	1,145 5	1,38651	19,7	28,8	484,7	1,202	1,40736	27,7
12,3	207,0	1,090	1,36604	11,9	20,6	346,7	1,146	1,38675	19,8	28,9	486,4	1,203	1,40761	27,8
12,4	208,7	1,090 5	1,36629	12,0	20,7	348,4	1,147	1,38701	19,9	29,0	488,1	1,203 5	1,40787	27,9
12,5	210,4	1,091	1,36653	12,1	20,8	350,1	1,148	1,38727	20,0	29,1	489,8	1,204	1,40811	28,0
12,6	212,1	1,092	1,											

A détacher

Les Vins
d'Alsace

Vendanges 2023

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

Registre
de manipulation
servant de
Carnet
d'enrichissement
par sucrage

NOM

PRÉNOM

ADRESSE



Association des Viticulteurs d'Alsace

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





Chaptalisation - Récolte 2023

Recommandations

Pour les vendanges 2023, les mêmes dispositions réglementaires que celles mises en place l'année dernière s'appliquent. Elles reprennent les trois principes fondamentaux défendus par l'Association des Viticulteurs d'Alsace et l'ensemble des organisations professionnelles de la viticulture, à savoir :

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



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



Modalités d'enrichissement

FICHE TECHNIQUE

1. Déclarations préalables à l'enrichissement

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

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

1.1 La déclaration préalable pour chaque jour d'enrichissement.

Cette modalité ne présente pas de différence par rapport aux années précédentes. Les déclarations sont à déposer au minimum deux jours avant le début des opérations. En cas d'opération anticipée, l'opérateur informera les services de douane par téléphone ou mail, avec confirmation par courrier. L'imprimé à utiliser est le formulaire DGDDI n° 8273.

Dans le cadre 2, la mention « Prévus le..... à partir de..... heures » est admise : par exemple, « le 4 septembre 2023 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 2023.

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 attribue un visa et en remet une copie au déclarant.

2. Fractionnement de l'enrichissement

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

3. Registres de détention et d'enrichissement

3.1. Forme et contenu des registres.

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

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



3.2. Visas préalables à l'utilisation.

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

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

3.3. Tenue et délais d'écriture.

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

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

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



© M.F.

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

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

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

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

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

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

La déclaration préalable est dématérialisée et s'effectue sur CENO

The screenshot shows the PRODOU@NE website interface. At the top, there are navigation tabs: OENO, Accueil, Contacts, Manuel. The main heading is 'SAISIE DE LA DÉCLARATION'. Below this, there is a section for 'Dossier opérateur' with a 'Saisie' button. The form fields include: Nom, N° CVI, N° SIRET, Commune, and Adresse de la PPM gestionnaire. There is also a section for 'Information sur les installations de vinification' with a table for recording codes and labels. The table has columns for Code, Libellé, Département, and Principale. Below the table, there are dropdown menus for 'Sélectionner le lieu de réalisation' and 'Sélectionner la pratique' (set to 'Enrichissement'). A 'Valider' button is present. At the bottom, there is a section for 'Information sur le dépôt' with 'Statut de la déclaration' set to 'Brouillon'. A summary section shows 'Aucune pratique de saisie' and buttons for 'Dossier opérateur' and 'Supprimer le brouillon'.



Utilisation des rebêches

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IMPORTANT !

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

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

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

Il est donc demandé et ceci de façon obligatoire par les services des fraudes et des douanes de tenir ce registre pour les vendanges 2022 et notamment pour les vigneronn 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 vigneronn 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 séquençage des opérations (1,2,3....)

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

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

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

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

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

7 Quantité de marcs livrés, 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

2023

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 climatiques qui peuvent avoir une incidence sur votre activité.

Quels sont les atouts du contrat saisonnier pour le salarié ?

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

Enfin, le travailleur saisonnier dont le contrat s'achève peut demander à son employeur le **paiement des congés**



payés non pris, ce qui participe à la valorisation de sa rémunération.

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

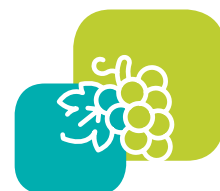
Non !

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



Salaires des vendangeurs

Coupeurs employés palier 1 coefficient 9	11,52 € brut/heure
Porteurs employés palier 3 coefficient 17	11,53 € brut/heure
Repas	5,20 €
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 mœurs, 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.





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

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

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

Vu la demande de dépassement à la durée hebdomadaire maximale absolue formulée par l'association des viticulteurs d'Alsace, sise 12 avenue de la foire aux vins, 68000 Colmar, en date du 9 février 2023, réceptionnée le même jour, tendant à obtenir l'autorisation de porter la durée du travail hebdomadaire à 60 heures lors des vendanges 2023, pour la période estimée ce jour du 15 août au 30 octobre 2023 ;

Vu l'accusé de réception de la demande et la demande d'informations complémentaire, adressées au demandeur en date du 14 février 2023 ;

Vu les éléments complémentaires transmis par courrier daté du 22 février 2023, et réceptionnés le 24 février 2023, ainsi que par mail du 27 avril 2023,

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 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 n° 2023-15 du 20 février 2023 de la Directrice Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités du Grand Est portant délégation de signature en matière d'actions d'inspection de la législation du travail,

Vu l'arrêté n° 2023/01 du 11 avril 2023 portant subdélégation de signature du directeur départemental de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations du Haut-Rhin à la responsable du pôle travail et entreprises en matière d'actions d'inspection de la législation du travail

Vu l'avis de consultation adressé aux organisations syndicales départementales, en date du 10 mars 2023,

Considérant que la demande est fondée sur les motifs suivants : « *En viticulture, nous sommes sujets aux aléas climatiques et tous les ans, nous ne savons pas dans quelles conditions se déroulera la récolte. Nous vous faisons cette demande par précaution au cas où nous serions obligés de précipiter la récolte pour des raisons de dégradation sanitaires rapides des raisins. Cela a été par exemple le cas en 2006 où nous avons eu des pluies chaudes qui sont tombées au mois de septembre sur des raisins murs et qui ont précipité dramatiquement le pourrissement des baies. Pour la profession viticole, sachant que dans notre région, la vendange s'étale sur plusieurs mois, il est préférable de ne pas avoir besoin de recourir à cette demande* »

Considérant que même si l'AVA ne peut joindre à sa demande un bilan de l'utilisation de la dérogation accordée l'an dernier, il ressort des renseignements pris par elle auprès de la MSA que

la durée hebdomadaire moyenne durant les vendanges a été bien inférieure à 30 h en 2022

Considérant qu'à ce jour l'AVA ne peut pas présupposer des conditions climatiques lors de la période des vendanges entre août et octobre 2023 et que par conséquent, les conditions de l'article L3121-1 du Code du travail ne sont pas réunies,

DÉCIDE

Article 1 : la demande de l'association des viticulteurs d'Alsace de porter la durée de travail hebdomadaire maximale à 60 h pendant la période de vendanges 2023 est **refusée**.

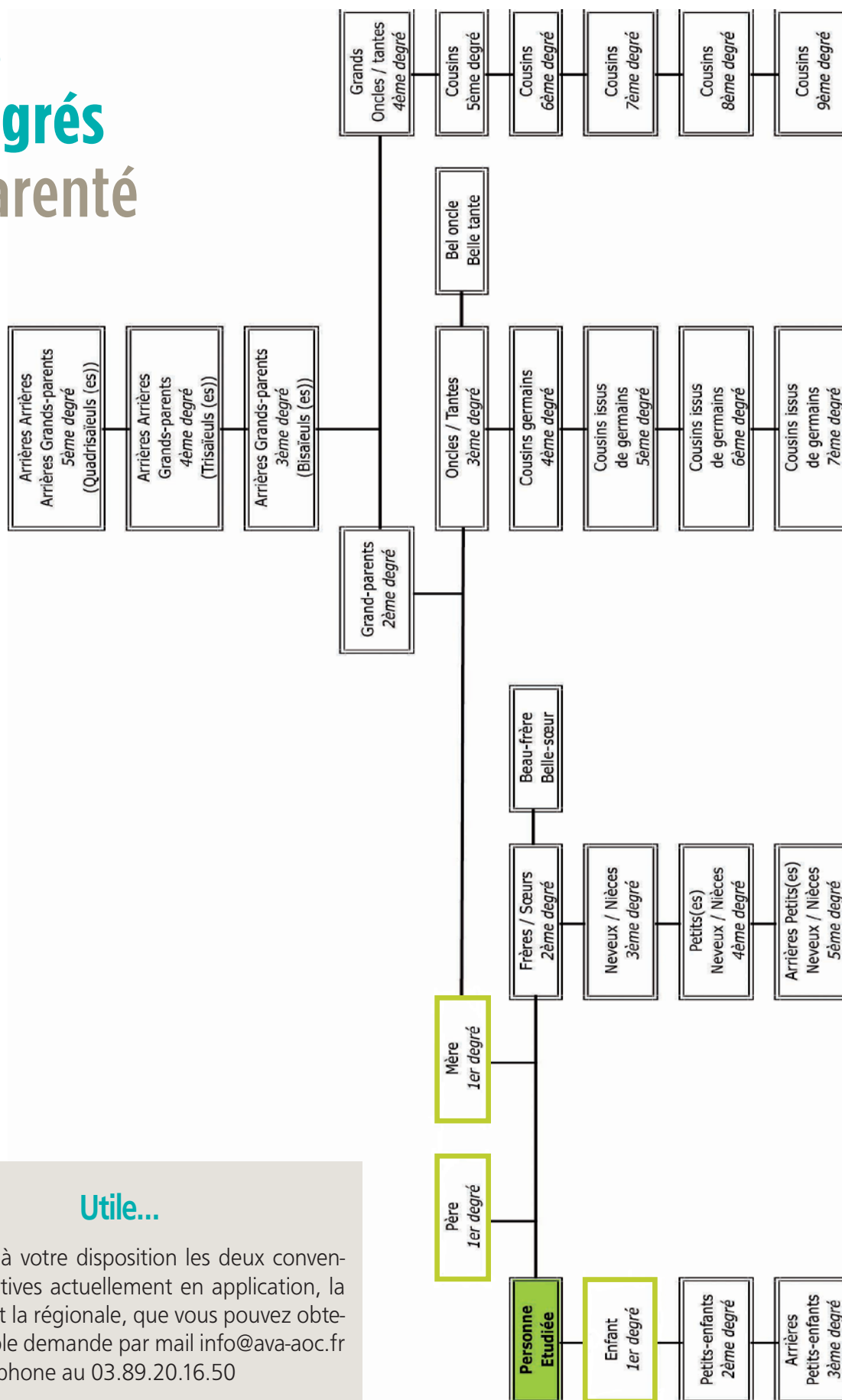
Fait à COLMAR, le 28 avril 2023

Par délégation de la directrice régionale
Le directeur départemental
du Haut-Rhin
Par subdélégation
La responsable du pôle travail
et entreprise
Céline SIMON





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 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 « SIPS » 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.





Comment faire pour embaucher un salarié de nationalité étrangère

L'employeur qui envisage d'embaucher une personne de nationalité étrangère doit, selon la nationalité du salarié, effectuer des démarches particulières. Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulant les règles applicables selon la nationalité du salarié et le titre l'autorisant à exercer une activité en France.

I - Les ressortissants de l'Union européenne (UE), de l'espace économique européen (EEE) ainsi que la Suisse, Monaco, Andorre et Saint-Marin

Sont concernés les pays suivants

Allemagne, Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monaco, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Saint-Marin, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse.

En vertu du principe de libre circulation, les ressortissants des pays listés ci-dessus n'ont pas besoin de produire une autorisation de travail s'ils peuvent produire un document (passeport, carte d'identité nationale) en cours de validité justifiant de leur qualité de citoyen d'un de ces États.

Précisions

Si la personne est étudiante, elle est autorisée à travailler dans les mêmes conditions que celles précitées.

L'employeur doit :

- demander au salarié de lui présenter l'original de sa pièce d'identité (carte d'identité ou passeport) afin de vérifier que le travailleur est bien ressortissant d'un État européen ;
- réaliser une copie du document.

A NOTER

Le Royaume-Uni fait plus partie de l'Union européenne, par conséquent, les travailleurs ressortissants de ce pays sont tenus de disposer d'un titre leur permettant de travailler en France.

II - Les ressortissants d'états-tiers, ne faisant pas partie de la liste des pays cités dans le paragraphe précédent

FOCUS SUR LES UKRAINIENS

L'Ukraine ne fait pas partie de l'union européenne, de ce fait les personnes en provenance d'Ukraine sont tenues de disposer d'un titre les autorisant à travailler en France.

Ukraine et souhaitant venir uniquement pour travailler pendant les vendanges, l'employeur doit solliciter une autorisation de travail comme pour les étrangers hors UE (cf. ci-dessous dans le tableau). Pour les Ukrainiens résidant dans un autre pays (hors UE et UE) : si ces derniers sont autorisés à résider ou à travailler dans un autre pays, cette autorisation ne s'étend pas à la France. Exemple : un Ukrainien vivant en Pologne et étant autorisé à travailler dans ce pays, n'est pas autorisé à travailler en France. Pour y être autorisé, il devra disposer d'une autorisation de travail en France.

Dans tous les cas, l'employeur devra solliciter la copie du titre et le vérifier auprès de la préfecture.



© M.F.

CAS DU RESSORTISSANT ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE

Exemple de titres de séjour valant autorisation de travail

Carte de résident de 10 ans ou de résident de longue durée, visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS), carte de séjour temporaire « vie privée - vie familiale », autorisation provisoire de séjour (étudiants ayant fini leurs études).

Concernant les personnes en provenance d'Ukraine, l'autorisation provisoire de séjour vaut autorisation de travail.

CAS DE L'ÉTUDIANT ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE QUI SOUHAITE TRAVAILLER

LA VÉRIFICATION DE LA POSSIBILITÉ DE TRAVAILLER

l'employeur doit adresser au préfet, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, une déclaration nominative datée et signée (par courriel ou lettre recommandée avec accusé de réception) accompagnée de la copie du titre de séjour du ressortissant étranger.

La demande doit être établie auprès :

- de la préfecture du domicile du salarié s'il détient un VLS-TS (Visa Long séjour valant Titre de Séjour) ;
- ou de la préfecture qui lui a accordé sa carte de séjour.

Le préfet notifie sa réponse dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de la réception de la demande. À défaut de réponse dans ce délai, la vérification de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie.

PLAFOND ANNUEL D'HEURES DE TRAVAIL

Les étudiants étrangers sont autorisés à travailler dans la limite de 964 heures par an, soit 60 % de la durée annuelle légale de travail.

Particularités

Les étudiants algériens doivent présenter un certificat de résidence algérien « étudiant » et sont autorisés à travailler au maximum 50 % de la durée annuelle de travail pratiquée dans la branche ou la profession concernée, soit 804 heures par an si la durée habituellement pratiquée est de 35 heures.

CAS DU RESSORTISSANT ÉTRANGER NE RÉSIDANT PAS EN FRANCE

Si l'employeur souhaite recruter une personne directement dans un autre pays (cas où la personne n'est pas déjà sur le sol français), il est tenu d'effectuer plusieurs démarches

- En premier lieu, il convient de préciser que le recrutement d'un ressortissant étranger ne se justifie pas si le poste de travail demandé peut être occupé par un demandeur d'emploi déjà présent sur le marché du travail. Par conséquent, avant de tenter d'embaucher un ressortissant étranger, l'employeur est tenu de déposer une offre d'emploi auprès de Pôle emploi (ou autre organisme de placement) et maintenir cette offre pendant un délai de 3 semaines. L'employeur devra conserver les justificatifs de cette démarche.

- Ce n'est que si aucun candidat ne satisfait à l'offre, que l'employeur pourra déposer une demande d'introduction (= demande d'autorisation de travail) de travailleur étranger à l'aide du service en ligne : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

A noter : la demande d'introduction nécessite quelques semaines de traitement (maximum deux mois). Il est donc conseillé à l'employeur d'anticiper la démarche.

- Une fois la demande acceptée, l'employeur devra s'acquitter d'une taxe de 50 € par saisonnier (article L311-15 CESEDA).

Attention, depuis le 1^{er} janvier 2023, cette taxe n'est plus recouvrée par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (Ofii) mais par la DGFIP.

CAS DU DEMANDEUR D'ASILE

En principe le demandeur d'asile n'est pas autorisé à travailler en France. Toutefois, une autorisation provisoire de travail peut lui être délivrée si l'Ofpra (Office français de protection des réfugiés et apatrides) n'a pas statué dans un délai de 6 mois suivant l'enregistrement de la demande d'asile, pour des raisons dont l'intéressé n'est pas responsable.

Le cas échéant, le demandeur d'asile devra fournir à l'employeur la copie de cette autorisation provisoire, laquelle devra être vérifiée auprès de la préfecture comme c'est le cas pour tout travailleur étranger non ressortissant d'un État européen, de l'EEE, de la Suisse, de Monaco, de Saint-Marin et d'Andorre.

Contacts préfectures : pref-employeurs-etrangers@bas-rhin.gouv.fr / pref-employeurs-etrangers@haut-rhin.gouv.fr

Source : service-public.fr et SGV



© M.F.

CAS DU RESSORTISSANT ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE

L'autorisation de travail

Les étrangers doivent, pour pouvoir exercer une activité en France, être en possession d'un titre en cours de validité valant autorisation de travail en France.

LA VÉRIFICATION DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL AUPRÈS DU PRÉFET

Quel que soit le titre présenté, l'employeur doit vérifier auprès de la préfecture du lieu d'embauche, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche la validité du titre produit (sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emplois tenue par Pôle emploi. Dans ce cas, l'employeur doit juste exiger du candidat qu'il présente sa carte d'inscription à Pôle emploi.) Cette demande de vérification peut se faire soit par courrier recommandé avec accusé de réception ou par e-mail (cf. adresses e-mails en bas du document) accompagné de la copie du document produit par l'étranger. L'absence de réponse du préfet dans les 2 jours ouvrables suivant la réception signifie que l'obligation de vérification est réputée accomplie.



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

Activités agricoles et RSA

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

Comment ?

1. Lors de l'embauche déclarez :

> à la Caisse d'allocations familiales un changement de situation professionnelle sur le site caf.fr dans la rubrique « mon-compte »

ou

> à la Mutualité sociale agricole un changement de situation professionnelle sur le site msa.fr dans la rubrique « mon espace privé » puis « mes services »

2. Complétez vos déclarations trimestrielles de ressources

sur le site caf.fr dans la rubrique « mon compte » ou sur le site msa.fr dans la rubrique « mon espace privé » puis « mes services » et déclarez :

- les revenus dans la rubrique « salaires »

- la date de fin de perception des revenus

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

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



Contact si vous habitez

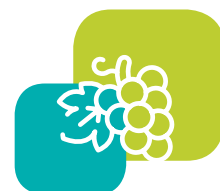
le Haut-Rhin :

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

Contact si vous habitez

le Bas-Rhin :

COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE
Service Pilotage de l'offre d'insertion et d'accès à l'emploi
1 Place du Quartier Blanc
67964 STRASBOURG cedex 9
Tél. : 03 69 20 75 06
Mail : activite.agricole67@alsace.eu



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 sûrement 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 de l'agence Pôle emploi dont vous

	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	
Le projet d'embauche vise un :	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).
	<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

- 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.

À 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.

Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ?

L'employeur doit respecter le droit à l'information des salariés sur leur lieu de travail.

Ces informations concernent de nombreux domaines (égalité femmes-hommes, discrimination, règlement intérieur par exemple).

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

Jusqu'à 10 salariés

Affichages ou diffusions obligatoires

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

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



OBLIGATOIRE

Affichage sur le lieu de travail

SECOURS D'URGENCE

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

INSPECTION DU TRAVAIL COMPÉTENTE

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

SERVICE MEDICAL DU TRAVAIL

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

CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

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

EGALITE PROFESSIONNELLE

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



SOCIAL

Important

À remettre au salarié même sous TESA

Reçu pour solde de tout compte

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

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

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

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

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

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

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

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

Signature de l'employeur :

Date et signature de l'employé(e) :

Modèle disponible «AVA»

Quelques rappels sur la réglementation du travail

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

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

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

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

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





Égalité professionnelle

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

Article L. 1142-1 du Code du travail

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

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

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

Article L. 1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de

l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

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

Article L. 1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

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

TEXTES À AFFICHER OBLIGATOIREMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

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

Article L. 1142-6

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

Article L. 1143-1

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les





mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

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

Article L. 1143-2

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

Article L. 1143-3

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

Article L. 1144-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'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 au 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.

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.

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-

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 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 ;



© Antoine Berg

- 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 dis-

criminatoire, 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 inter-

venue 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

Tout 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.1153-5

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.

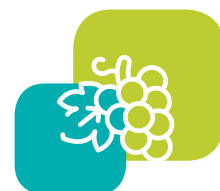
Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 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.

Advertisement for SARL TROMPETER & Fils, a tire repair service. Text includes: 'En cas de panne ou crevaison pendant les vendanges', 'DÉPANNAGE sur simple appel', 'SARL TROMPETER & Fils', '68320 ARTZENHEIM 03 89 71 62 38', and 'Contactez Pascal votre conseiller pneus au 06 07 37 65 29'. Logos for Alliance, Continental, Firestone, GoodYear, Michelin, Kleber, Pirelli, Starmaxx, and Taurus are also present.



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 ».**

Étape 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.

Étape 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 : 29/08/2023 Heure d'embauche : 08:00

Emploi

Emploi occupé : Coupeur

Convention collective applicable au salarié : N583 - Idcc 7024 ccn de production agricole et cuma du 15/09/2020
- si autre : _____

Pallier : PAL1

Niveau ou coefficient hiérarchique : 9

Caisse de retraite complémentaire : Agrica

Risque professionnel : Oui Non

Rémunération

Type de rémunération : *

Salaire horaire brut à l'embauche : 11.52 €
 Rémunération à la tâche

Autres éléments de rémunération : _____

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.

Compléter les éléments du contrat

Contrat

Motif de recours : *

CDD en remplacement de : _____ Sa qualification : _____
 CDD en remplacement du non salarié : _____
 CDD pour accroissement temporaire d'activité
 Contrat saisonnier pour les travaux de : **VENDANGES**
 Contrat vendanges
 Contrat d'usage
 Contrat d'insertion
 Autre motif : _____

Termes du contrat :

Date de fin de CDD prévue : _____
 CDD pour accroissement temporaire d'activité jusqu'au : _____
 Sans date de fin précisée

Durée minimale du CDD : 1 jours
Durée de la période d'essai en jours : 1 jours

Travail à temps partiel :

Non Oui à _____ %

Durée du travail :

Hebdomadaire de _____ heures
 Mensuelle de _____ heures

Lieu de travail :

Identique à l'établissement
 Différent : Département : _____ Commune : _____

Exonérations

Demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi : *

- d'un travailleur occasionnel Oui Non

Cocher obligatoirement oui pour bénéficier de l'exonération travailleur occasionnel

Annuler Précédent Suivant

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 14,21 €. Si l'assureur est Mutualia Alsace, le montant de référence à prendre en compte est la participation patronale minimale à la formule socle soit 14,21 €. 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 14,21 €.

- $14,21 \text{ €} \times (105\text{h}/151,67 \text{ h}) = 9,83 \text{ €}$
- $9,83 \text{ €} \times 125 \% = 12,00 \text{ €}$

Le versement santé sera de 12,00 € pour le CDD.

La valeur du versement santé est de 0,12 €/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.
- OU, je déclare bénéficier de la CMUC ou de l'ACS, et ce jusqu'à la fin de mon contrat de travail
- OU, 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



TESA

Quels taux appliquer pour réaliser les fiches de paie TESA ?

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

Heures :

* Heures normales

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

* Autres :

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

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

Vous indiquerez le taux de la rémunération majorée.

Indemnité de fin de contrat
Ne concerne pas les vendangeurs

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

CALCUL DE LA PART SALARIALE DES COTISATIONS SOCIALES

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

Heures normales 1 :	Nombre	Montant	Total			
	109.00	x 11,52	1255,68			
Nombre total d'heures :	109.00	sous-total	1255,68	A		
<i>Base de calcul de l'indemnité de fin de contrat (cumul des salaires bruts depuis le début du contrat)</i>				0.00	A1	
<i>Indemnité de fin de contrat (A1 x 0.000 %)</i>				0.00	A2	
<i>Sous-total (A + A2)</i>				1255,68	B	
<i>Indemnité congés payés (B x 10.000 %)</i>				125,56	C	
Rémunération totale brute (B + C)				1381,24	D	
Cot. MSA, chômage, retraite complémentaire, prévoyance, AGFF, CSG déductible :				1381,24	x	Taux cotisations 19,56 = Montant 275,64 E
Réajustement (hors plafond) :				0.00	x	0.000 = 0.00 E1
Complémentaire santé part ouvrière :						= 0.00 E2
CRDS et CSG non déductibles :				1381,24	x	2.852 = 39,39 F
CSG déductible Versement santé ou complémentaire santé : part patronale				0.00	x	6.800 = 0.00 F1
				Nombre	Montant unitaire	Montant
Prestations en nature 1 :				0	x	0.00 = 0.00 H
Prestations en nature 2 :				0	x	0.00 = 0.00 I
Versement non soumis à cotisations :						+ 0.00 J
Versement santé :						+ 0.00 J1
Indemnités (+) :						+ 0.00 K
Déductions (-) :						- 0.00 L
Acompte (-) :						- 0.00 M
Complémentaire santé part patronale :						= 0.00 O
Salaires net imposable avant calcul du PAS * :				1105,60 EUR		
Prélèvement à la source (PAS), assiette = 983.06 EUROS, taux de 0.00% :				0.00 EUR Z		
Salaires net à payer hors PAS (D-E-E1-E2-F-F1-H-I+J+J1+K-L-M) :				1066,21 EUR		
Salaires net à payer suite à déduction du PAS (D-E-E1-E2-F-F1-H-I+J+J1+K-L-M-Z) :				1066,21 EUR		

* D-E-F1-F2-F1+I1+O

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

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

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

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

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

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

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

Acompte (L) :

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

Motif de rupture du contrat de travail :

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

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

Prestations en nature :

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



J'ai trouvé l'expertise que j'attendais



Nos conseillers experts de la viticulture

**Vous accompagnent chaque jour dans les étapes de votre vie
professionnelle et personnelle.**



ALSACE VOSGES