



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
Bourgogne-Franche-Comté

Pôle Travail, Janvier 2025

Bénévolat, prestation de services, entraide, intérim...



... Quels statuts possibles
pour les vendanges ?

Avant-propos :

Pour les vendanges, plutôt que d'embaucher des salariés par le biais d'un contrat-vendange, vous pourriez envisager de recourir à d'autres formes de main d'œuvre.

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

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

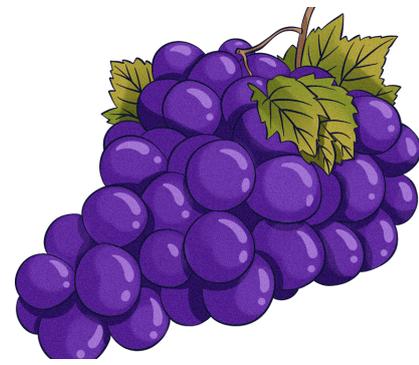
L'objet de ce guide est de vous aider à vous repérer dans les différents statuts.

SOMMAIRE



- 01 Le bénévolat
 - 02 L'entraide familiale
 - 03 L'entraide entre agriculteurs
 - 04 La prestation de service
 - 05 Le recours à un autoentrepreneur
 - 06 Le recours à une entreprise de travail temporaire
 - 07 Le prêt de main d'œuvre à titre gratuit
 - 08 Le Wwoofing ou l'oenotourisme
-

1/ Le bénévolat



Il n'existe pas de définition légale du bénévolat.

Selon la jurisprudence, le bénévole apporte un **concours non sollicité, spontané, désintéressé**.

L'aide fournie doit demeurer sans contrepartie financière, sans contrepartie en nature.

Les exemples d'aide bénévole sur une exploitation agricole correspondent à des cas d'urgence, comme aider à récupérer les animaux qui se sont échappés de leur enclos et vagabondent, ou aider l'exploitant ou son subordonné en cas d'accident survenu au tracteur ...

Il s'agit donc de ce que l'on appelle le **coup de main occasionnel** ou bénévole qui peut être donné par un voisin, un ami, un cousin ... Ce coup de main est par nature de très courte durée.



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

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



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

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

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

En cas de contrôle, tout agent de contrôle de la DREETS (*inspection du travail*), de la MSA ou de la gendarmerie pourra constater le caractère illégal du recours à un bénévole sur une exploitation agricole à vocation lucrative, notamment en vérifiant les éléments de requalification de cette situation en contrat de travail (*travail, subordination, rémunération*).

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

Il convient de noter que l'établissement de la DPAE (*déclaration préalable à l'embauche*) avec la mention « bénévole » n'est pas compatible avec la définition même de la DPAE établie pour une embauche de salarié.

2/ L'entraide familiale

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

Il s'agit d'une **tolérance**, sauf à ce qu'elle soit faite sous statut d'aide familiale (*statut prévu à l'article L.722-10 2° du code rural : statut limité à 5 ans, donne certains droits pour la retraite, doit être déclaré auprès de la MSA, doit être âgé de plus de 16 ans sachant que les jeunes de 14 à 16 ans peuvent donner lieu à des coups de main. Il s'agit d'un ascendant, d'un descendant d'un frère, d'une sœur ou d'un allié au même degré que le chef d'exploitation ou d'entreprise ou de son conjoint vivant sur l'exploitation ou l'entreprise et participant à sa mise en valeur sans y avoir la qualité de salarié, en principe non rémunéré*).

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

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

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

3/ L'entraide entre agriculteurs

A la différence du coup de main occasionnel, l'entraide entre agriculteurs peut être **plus régulière**.

Ce système est prévu par le code rural et correspond impérativement à des **échanges de service entre personnes ayant le statut d'agriculteurs** et implique donc gratuité, réciprocité et équivalence des échanges (*article L.325-1 du code rural*).

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



4/ La prestation de service

La prestation de service consiste à déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée. Le prestataire est un professionnel indépendant qui signe avec l'agriculteur un contrat de prestation de service.

Elle peut être réalisée par un prestataire français ou étranger. Pour ce dernier cas, il s'agit d'une prestation de service internationale (PSI).

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

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

Par exemple, le recours au service d'une entreprise de travaux agricoles (*ETA*) pour faire effectuer des vendanges mécanisées rentre dans le cadre du contrat de prestation de service. En effet, dans ce cas, c'est bien l'ETA qui apporte son matériel (*la machine à vendanger*) et son savoir-faire (*son salarié conduit et assure la maintenance de la machine à vendanger*).

Le recours à un prestataire de service exonère des démarches administratives d'embauche et de surveillance de main d'œuvre mais n'exonère pas l'utilisateur de certaines responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité notamment.

Ce service est donc forcément plus cher qu'un recours direct à de la main d'œuvre salariée. Il convient d'être très vigilant si des prestataires de service proposent des tarifs anormalement bas.

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

Vérifications préalables et obligation de vigilance *(articles L.8222-1 et R.8221 et suivants du code du travail)*

Le viticulteur qui a recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un montant supérieur à 5000€ HT doit procéder à des **vérifications préalables** à son intervention.

Il doit s'assurer, lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, que le cocontractant a procédé ou procède :

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

Dans ce cas, les documents à demander sont les suivants *(article D8222-5 du Code du travail)* :

- l'attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions datant de moins de 6 mois et dont l'authenticité doit être vérifiée auprès de l'organisme qui l'a délivré (*),
 - si l'inscription au registre national des entreprises RNE (guichet unique via l'INPI) appelé auparavant RCS ou RM est obligatoire ou s'il s'agit d'une profession réglementée, un des documents suivants :
- l'extrait d'immatriculation RNE (si obligatoire),
 - le devis / document publicitaire / courrier comportant les raisons sociales, adresse, identification professionnelle (n° RNE, n° d'inscription à un ordre, n° d'agrément),
 - le récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un CFE (centre de formalités des entreprises) pour les personnes physiques ou morales en cours d'inscription.

Si le prestataire est étranger, les documents à demander sont les suivants (*article D8222-7 du code du travail*) :

- un document mentionnant le numéro individuel d'identification, la TVA intracommunautaire pour ressortissants de l'UE ou document mentionnant l'identité et l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal ponctuel,
- un document attestant la régularité de la situation sociale (*Règlement CEE n° 883-2004 ou convention internationale de sécurité sociale*) et si la législation du pays le prévoit, un document émanant des organismes de protection sociale du pays, ou à défaut, une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale dont le donneur d'ordre devra s'assurer de l'authenticité (*),
- un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou document équivalent certifiant l'inscription OU devis/document publicitaire ou professionnel à condition que soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel OU document émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation.

Nota bene :

() Dans tous les cas, pour vérifier que son co-contractant s'acquitte du paiement des cotisations et contributions sociales pour tous les salariés, le donneur doit obtenir du prestataire une attestation de vigilance « sécurisée ».*

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

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

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

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

Pour les prestataires relevant du régime agricole (ETA), le donneur d'ordre peut la vérifier sur le site de la MSA : <https://www.msa.fr/lfp/attestations-msa>

Pour les prestataires relevant du régime général, il convient d'aller sur le site de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/outils/verification-attestation.html>

Pour les prestataires étrangers n'ayant pas d'établissement en France, l'authenticité peut être vérifiée auprès du Service Firmes Etrangères de l'URSSAF basé à STRASBOURG (67), dont le site internet est accessible à l'adresse <https://www.foreign-companies.urssaf.eu/index.php/fr/>

Si l'entreprise relève du régime agricole, la vérification se fait auprès de la MSA d'Alsace (adresse postale 9 rue de Guebwiller à COLMAR).

Si l'attestation n'est pas remise ou n'est pas valide, le donneur doit mettre en demeure son prestataire de lui remettre le document ou une attestation valide.

Si le donneur d'ordre poursuit malgré tout la relation contractuelle, il pourra être tenu solidairement au paiement des cotisations, pénalités et majorations dues par le prestataire verbalisé pour travail dissimulé ou il peut être condamné pénalement pour avoir recouru en toute connaissance de cause et directement à celui qui exerce un travail dissimulé.

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

Obligations d'agrément du sous-traitant

Le viticulteur qui entend exécuter un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage.

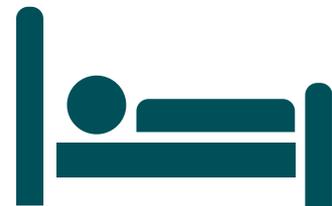
À défaut pénalité de 7500€ (article L8271-1-1 du code du travail).

Obligation de responsabilités :

En plus des vérifications préalables énoncées ci-dessus, la responsabilité du viticulteur peut être engagée :



➤ En matière d'hébergement (article L4231-1 du code du travail)



Si le viticulteur est informé par un agent de contrôle que des salariés d'un de ses prestataires, sont soumis à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine, il a **l'obligation d'enjoindre l'entreprise en cause de faire cesser sans délai la situation irrégulière**, par exemple par courrier RAR.

Dès réception de l'injonction, le prestataire informe le viticulteur dans un délai de 24 heures des mesures prises pour faire cesser la situation, ce dernier transmet la réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.

A défaut de régularisation effective de la situation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés (article R4231-3 du code du travail).

Ces dispositions sont applicables aux salariés détachés.

➤ En matière de salaire



En ce qui concerne les manquements relatifs au salaire, le viticulteur peut également **être tenu solidairement** avec l'employeur du ou des salariés concernés, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues en cas de manquement à son obligation de vigilance (article L8222-1 et L8222-2 du code du travail).

L'absence de diligence du viticulteur, informé par un agent de contrôle, pour faire cesser l'infraction, est en outre passible de 1500 € d'amende (articles L8281-1 et R8282-1 du code du travail).

➤ En matière de conditions de travail

Lorsqu'une opération, quelle qu'en soit la nature (travaux ou prestations de services), doit être exécutée par les salariés d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans l'établissement d'une entreprise dite utilisatrice, les employeurs des différentes entreprises concernées doivent, avant l'exécution des travaux, procéder à :



- une inspection commune des lieux de travail
- une évaluation des risques
- compléter le document unique.
- et éventuellement, établir un plan de prévention des risques.

A défaut des sanctions peuvent être prises contre l'entreprise utilisatrice.

Il appartient à l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention décidées et d'organiser des inspections et réunions périodiques.

5/ Le recours à un auto-entrepreneur

Suivre une équipe de vendangeurs, travailler en fonction de leurs horaires de travail et être sous la responsabilité hiérarchique de l'exploitant **excluent** toute possibilité de recourir à un autoentrepreneur, d'autant plus que le statut d'autoentrepreneur n'est pas autorisé dans le secteur agricole.



6/ Le recours à une entreprise de travail temporaire

Il est tout à fait **possible** de recourir à des salariés saisonniers mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (ETT) reconnue comme telle par la loi.

Le travail temporaire est différent de la prestation de service car il a **pour objet exclusif de mettre à disposition de la main d'œuvre salariée à titre lucratif**.



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

Si l'entreprise de travail temporaire ne respecte pas la réglementation, **l'utilisateur pourra se voir condamné pour travail dissimulé**.

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

Cette solution permet au viticulteur de confier à l'entreprise d'intérim le soin **de recruter à sa place les salariés dont il a besoin**. Il faut donc bien comprendre que le coût global du recours à un intérimaire est plus important qu'un recrutement direct, puisque l'entreprise d'intérim offre une prestation particulière payante.

7/ Le prêt de main d'œuvre à titre gratuit

Egalement appelé « **mise à disposition** », le prêt de main d'œuvre consiste, pour un employeur, à **mettre à disposition un ou plusieurs de ses salariés au profit d'un autre professionnel (l'utilisateur)**. Contrairement à l'intérim, l'employeur qui n'est pas une entreprise de travail temporaire **prête son salarié à titre gratuit**, sans but lucratif.



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

Le prêt de main d'œuvre doit obligatoirement être à **but non lucratif** pour l'entreprise qui prête la main d'œuvre. Celle-ci facture, pendant la période de mise à disposition, uniquement les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

➤ Accord du salarié concerné

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

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

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

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

➤ Convention de mise à disposition entre les 2 employeurs

L'entreprise prêteuse et le viticulteur doivent **signer une convention** qui précise les éléments suivants :

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

Sous réserve de respecter les conditions ci-dessus, le prêt de main d'œuvre est **possible** pour la période des vendanges.

8/ Le WWOOFING ou l'œnotourisme

Le **WWOOFING** (World Wide Opportunities On Organic Farms) concerne, à l'origine, un réseau de fermes travaillant en agriculture et dans lesquelles des **bénévoles** viennent s'impliquer pour découvrir, au plus près du terrain, les modes de vie et de travail agricoles, en participant délibérément à des récoltes. Les hôtes fournissent alors gîte et couvert.

Il convient d'être très **vigilant** concernant ce mode de fonctionnement qui pourrait s'apparenter à du faux bénévolat et qui est peu compatible avec la réglementation française.

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

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

En définitive,

Lors des vendanges, seule **l'entraide familiale** et **l'entraide entre agriculteurs peuvent être mobilisées.**

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

En cas de recours à un prestataire ou à une entreprise de travail temporaire, il convient **d'être très vigilant** notamment si les prix proposés sont **anormalement bas** par rapport au coût d'une embauche par CDD (contrat de travail à durée déterminée).





DREETS Bourgogne-Franche-Comté Pôle Travail

5 Place Jean Cornet, 25 000 BESANCON

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/>



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
Bourgogne-Franche-Comté