



**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, Mars 2025

# Conditions d'emploi et de travail des vendangeurs



# SOMMAIRE

- 01.** Rappels généraux
- 02.** Obligations en matière de sécurité et conditions de travail
- 03.** Hébergement

# 1/ Rappels généraux



1. L'embauche des salariés doit être **déclarée** auprès de la Mutualité Sociale Agricole, **préalablement** à l'exécution du travail : **c'est-à-dire avant tout commencement du travail dans les vignes.**
2. Le salaire **ne peut être inférieur** au minimum conventionnel.
3. Les horaires journaliers de travail des salariés doivent être comptabilisés ; les durées maximales de travail et durées minimales de repos doivent être respectées, qu'il s'agisse de la durée maximale quotidienne (*10 heures*), de la durée maximale hebdomadaire absolue (*48 heures*) ou moyenne (*44 heures par semaine sur 12 mois*), du repos hebdomadaire (*35 heures consécutives*) ou du repos entre deux journées de travail (*11 heures*) ; des dérogations à la durée du travail peuvent être accordées par la DREETS ou la DDETS.
4. Il est **interdit d'employer des jeunes âgés de moins de 14 ans** ; des règles spécifiques sont applicables aux salariés âgés de moins de 18 ans (*cf. fiche sur le travail des jeunes de moins de 18 ans*).

## 2/ Obligations en matière de sécurité et conditions de travail

Vous devez évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (*salariés en CDI ou CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires, ...*) et transcrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques (*DUER*).



En fonction de l'évaluation des risques, vous devez mettre en œuvre les mesures pour **protéger la santé et la sécurité des travailleurs** en vous appuyant sur les principes généraux de prévention, tels que l'évitement du risque, l'adaptation du travail à l'homme, le remplacement de ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux, la priorité donnée aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelles, les instructions appropriées aux travailleurs, etc.

Vous devez par ailleurs **fournir** aux salariés les **équipements de protection individuelle** nécessaires et le matériel adapté à la tâche et aux conditions dans lesquelles le travail est réalisé. Par exemple, il est interdit d'utiliser, pour transporter des salariés, des moyens inappropriés à cet usage (*remorques ou autres attelages non équipés à cette fin*).

### **Les risques liés au travail par fortes chaleurs en été doivent être repérés et le travail adapté :**

La **canicule** ou des conditions inhabituelles de chaleur sont à l'origine de troubles pour la santé voire d'accidents du travail dont certains peuvent être **mortels**. La fréquence cardiaque augmente, des troubles de la perception, de la concentration et de la vigilance apparaissent. Les périodes de fortes chaleurs sont aussi propices aux pathologies liées à la chaleur, à l'aggravation de pathologies préexistantes ou à l'hyperthermie.

Avant l'arrivée d'une vague de chaleur, vous devez **évaluer** le **risque lié aux fortes chaleurs** et **mettre en œuvre les moyens** de le prévenir. Là encore, la transcription des résultats de cette évaluation doit se faire dans le document unique d'évaluation des risques (*DUER*).



Des **mesures de prévention** doivent être prévues, et en particulier :

- des **sources d'eau potable fraîche** mises à la disposition des salariés à proximité des postes de travail et en quantité suffisante,
- une **organisation du travail** permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur, de réduire les cadences si nécessaire, d'alléger les manutentions manuelles, etc.,
- une **information donnée à tous les travailleurs** sur les risques, les moyens de prévention, les signes et symptômes du coup de chaleur,

- **l'affichage des recommandations** à suivre par les salariés,
- **l'adaptation des horaires de travail** dans la mesure du possible : *début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, des pauses supplémentaires et/ou plus longues aux heures les plus chaudes sont organisées, de préférence dans un emplacement ombragé ou à l'intérieur d'un bâtiment plus frais, etc.,*
- le **port de protections individuelles** compatibles avec les fortes chaleurs.

↳ Les autres aléas climatiques (*pluie, vent, etc.*) doivent également être pris en compte.

### **L'exposition aux rayonnements ultraviolets (UV) émis par le soleil doit être limitée :**



L'exposition aux **rayonnements ultraviolets (UV)** émis par le soleil est susceptible de générer des **effets néfastes** sur la santé à court terme (*coups de soleil, éruptions cutanées, etc.*) ; les expositions prolongées augmentent le risque de vieillissement cutané et de cancer de la peau. Vous devez **prendre les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Dès lors, l'évaluation des risques que vous êtes tenus de réaliser doit intégrer les risques liés aux rayonnements solaires

Les mesures à adopter viseront, en priorité, à **limiter l'exposition solaire** pour les travailleurs à l'extérieur par des mesures d'organisation du travail : *report des activités en cas de risque d'exposition élevée, travail en extérieur hors des heures d'exposition les plus fortes, etc.*

Des mesures techniques peuvent également être adoptées pour les conducteurs d'engins comme l'adjonction de filtres sur les vitres des véhicules. Des mesures de protection individuelle peuvent être mises en œuvre (*port de vêtements protecteurs à manches longues, à mailles serrées et secs, port de lunettes filtrantes, de chapeaux à larges bords, etc.*).

L'utilisation d'écrans solaires se révèle moins efficace que le port de vêtements protecteurs. Enfin, les salariés concernés **doivent être informés** des dangers du soleil et des UV.

# 3/ Hébergement



Vous pouvez éventuellement assurer l'hébergement des travailleurs, soit en résidence fixe, soit en résidence mobile ou démontable.

**En revanche, l'hébergement sous tente des travailleurs est impossible, et ceci sur l'ensemble du territoire de la région Bourgogne-Franche-Comté. Cette interdiction ne peut pas faire l'objet d'une dérogation.**

Lorsque vous assurez, même partiellement, ou participez financièrement à l'hébergement de vos salariés, vous devez respecter les dispositions suivantes, en fonction de votre situation :

## **HEBERGEMENT EN RESIDENCE FIXE**

### **Dispositions communes à l'hébergement collectif et individuel en résidence fixe**

*Articles R. 716-1 à R. 716-4 du code rural et de la pêche maritime*

Les salariés et membres de leur famille **ne peuvent être hébergés ni en sous-sol, ni sous des tentes**. Ils doivent **pouvoir clore leur logement et y accéder sans danger et librement**.



Les logements doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances et préparations dangereuses ou des produits susceptibles de nuire à la santé de leurs occupants. Ils doivent aussi être éloignés des dépôts de matières malodorantes et toutes mesures doivent être prises pour assurer la destruction des parasites et des rongeurs.

Les matériaux utilisés pour leur construction ne doivent pas être de nature à porter atteinte à la santé des occupants et doivent permettre d'évacuer les locaux sans risque en cas d'incendie.

Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires ne doivent pas être susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants. Les installations électriques doivent préserver la sécurité de leurs utilisateurs.

Les logements doivent être construits en matériaux permettant d'éviter les condensations et températures excessives. Ils doivent être aérés de façon permanente.

La hauteur sous plafond ne peut être inférieure à deux mètres. Dans les pièces destinées au séjour et au sommeil, la surface des fenêtres doit être au moins égale à un dixième de la surface au sol de chaque pièce. Dans les pièces destinées au sommeil, les fenêtres doivent être munies d'un dispositif d'occultation.

Les couloirs et les escaliers doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité des déplacements.



Les installations d'eau doivent assurer une **distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants**. Les robinets des éviers, lavabos et douches, dans la même hypothèse, doivent fournir de l'eau à température réglable. Lorsque les locaux ne sont pas alimentés en eau courante, l'employeur met quotidiennement au moins 100 litres d'eau potable à la disposition de chaque travailleur.

Les cabinets d'aisances **ne doivent pas communiquer** directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas. Leurs portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur. Ils doivent être **équipés d'une chasse d'eau**, sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas alimentée en eau courante.

A chaque cabine de douche **est associé un espace de déshabillage** protégé des projections d'eau. Chaque cabinet d'aisances est pourvu d'une brosse adaptée au maintien de sa propreté et de papier hygiénique.

Les sols, murs et plafonds doivent être protégés contre les eaux de ruissellement, les infiltrations et les remontées d'eau. Les fenêtres doivent être étanches à l'eau et maintenues en bon état.

**Le logement doit être en bon état d'entretien.**



### **Dispositions spécifiques à l'hébergement individuel en résidence fixe**

Article R. 716-5 du code rural et de la pêche maritime



Le logement individuel mis à la disposition du travailleur et, le cas échéant, de sa famille doit **comporter une cuisine** ou un coin cuisine, et au moins **une pièce destinée au séjour et au sommeil**, dont la surface habitable, est de 9 m<sup>2</sup> lorsque la cuisine est séparée et de 12 m<sup>2</sup> lorsqu'un coin cuisine est aménagé dans la pièce.

En outre, la **surface habitable** du logement **ne peut être inférieure à 14 m<sup>2</sup>** pour le premier occupant, **majorée de 7 m<sup>2</sup> par occupant supplémentaire** (sont considérés comme occupants supplémentaires les enfants à charge du travailleur au sens de la législation sur les prestations familiales ainsi que son conjoint ou la personne vivant habituellement avec lui).

Si la consommation d'eau, de gaz et d'électricité est à la charge du travailleur, elle doit être enregistrée par des compteurs propres au logement qu'il occupe.

**Le travailleur assure l'entretien courant de ce logement.**

### **Dispositions spécifiques à l'hébergement collectif en résidence fixe**

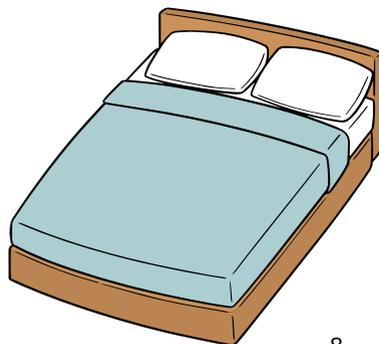
Articles R. 716-6 à R. 716-13 du code rural et de la pêche maritime

Des travailleurs saisonniers recrutés en vue d'accomplir des vendanges peuvent être hébergés collectivement en résidence fixe. En cas d'hébergement collectif, vous devez adresser une déclaration d'hébergement à la préfecture et à l'Inspection du Travail (formulaire CERFA 61-2091).

- **Pièces destinées au sommeil**

Toute pièce destinée au sommeil peut recevoir **au maximum six travailleurs**. Sa superficie minimale est de **9 m<sup>2</sup>** pour le premier occupant et de **7 m<sup>2</sup> par occupant supplémentaire**. Les lits **ne peuvent être superposés**. Les pièces destinées au sommeil des hommes sont séparées de celles destinées au sommeil des femmes.

Sous réserve de la **séparation des pièces destinées au sommeil des hommes et des femmes**, lorsque le nombre de travailleurs saisonniers est inférieur ou égal à trois, une pièce unique peut servir à la fois au sommeil et aux repas des intéressés. Sa superficie doit alors être de 12 m<sup>2</sup> pour un travailleur, majorée de 7 m<sup>2</sup> par travailleur supplémentaire.



- **Pièces destinées aux repas**

Les locaux destinés aux repas comportent une **pièce à usage de cuisine**, et séparément, une **pièce à usage de réfectoire** dont la superficie minimale est de 7 m<sup>2</sup> pour un travailleur saisonnier, majorée de 2 m<sup>2</sup> par personne supplémentaire. Si la structure des lieux s'oppose à l'aménagement de la cuisine et du réfectoire dans des pièces séparées, ces deux fonctions peuvent être regroupées en une seule pièce dont la superficie minimale est de 10 m<sup>2</sup> pour un travailleur, majorée de 2 m<sup>2</sup> par travailleur supplémentaire.



La pièce à usage de cuisine n'est pas obligatoire lorsque vous prenez en charge la préparation des repas. Dans ce cas, un espace est aménagé et équipé pour que les travailleurs puissent préparer et prendre leurs repas en dehors des jours ouvrés.

- **Douches, lavabos et toilettes**

Une salle d'eau comporte des lavabos aménagés et des douches, à raison d'un lavabo pour trois personnes et d'une cabine pour six personnes. Les cabinets d'aisances (toilettes) sont aménagés à raison d'un pour six personnes. Les douches, les lavabos et les cabinets d'aisances sont séparés pour les hommes et les femmes.



- **Hygiène et sécurité**

Pour la protection contre les incendies, les locaux doivent être conformes aux dispositions du code du travail relatives aux moyens d'extinction des lieux de travail.

En outre, vous devez assurer ou faire assurer à vos frais :

- Le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier dont les locaux sont équipés,
- Le nettoyage quotidien des chambres, cuisines, réfectoires, salles d'eau (lavabos et douches) et cabinets d'aisance,
- Le blanchissage des draps au moins une fois tous les quinze jours, et le nettoyage de l'ensemble de la literie lors de chaque changement d'occupant,
- L'enlèvement, deux fois par semaine, des ordures ménagères.

## Dispositions spécifiques à l'hébergement en résidence mobile ou démontable

Articles R. 716-17 à R. 716-24 du code rural et de la pêche maritime

### • Dispositions générales

**Vous ne pouvez pas assurer l'hébergement sous tente**, et ceci sur l'ensemble du territoire de la région Bourgogne-Franche-Comté ; cette interdiction ne peut pas faire l'objet d'une dérogation. Le recours à des caravanes pliantes est interdit. En cas d'hébergement collectif, il faut adresser une déclaration d'hébergement à la préfecture et à l'Inspection du Travail (*formulaire CERFA 61-2091*).

L'hébergement doit satisfaire aux **conditions générales de sécurité suivantes** :

- L'hébergement est isolé des lieux où sont entreposés des substances et préparations dangereuses ou des produits susceptibles de nuire à la santé de leurs occupants. Il est éloigné des dépôts de matières malodorantes et toutes mesures sont prises pour assurer la destruction des parasites et des rongeurs.
- Les matériaux utilisés pour sa construction ne peuvent pas porter atteinte à la santé des occupants. Ils permettent une isolation phonique et évitent les condensations et températures intérieures excessives. Les hébergements mobiles sont aérés de façon permanente. Les sols, parois et plafonds sont protégés contre les eaux de ruissellement, les infiltrations et les remontées d'eau.
- La hauteur sous plafond ne peut être inférieure à deux mètres.
- L'hébergement est équipé de fenêtres ou autres ouvrants transparents donnant directement sur l'extérieur, ils sont étanches à l'eau et maintenus en bon état.
- Les couloirs et les escaliers permettent l'évacuation des locaux sans risque en cas d'incendie conformément aux dispositifs du code du travail. Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires ne peuvent pas porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants. Les installations électriques sont conformes aux dispositions réglementaires figurant au code du travail.
- Le travailleur doit pouvoir clore son logement et y accéder sans danger et librement.

La température minimale intérieure est maintenue à 18 °C.

Par ailleurs, vous devez assurer ou faire assurer à vos frais :

- Le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier,
- Le nettoyage quotidien des locaux,
- L'enlèvement deux fois par semaine des ordures ménagères.



- **Pièces destinées au sommeil**

La pièce destinée au sommeil ne peut pas recevoir plus de six travailleurs et sa superficie minimale est de 6 m<sup>2</sup> par occupant. Lorsque le nombre de travailleurs saisonniers est inférieur ou égal à trois, elle peut servir également aux repas des intéressés.

Une **armoire individuelle**, ainsi qu'une **literie complète** et **en bon état** doivent être mises **à la disposition de chaque travailleur**. Les lits **ne peuvent pas être superposés**. L'hébergement des hommes et des femmes **est séparé**, sauf s'il est à l'usage exclusif d'un couple. Les fenêtres et ouvrants sont munis d'un dispositif d'occultation.

Vous devez assurer le blanchissage des draps au moins une fois tous les quinze jours, ainsi que le nettoyage de l'ensemble de la literie lors de chaque changement d'occupant.

- **Pièces destinées aux repas**

Les locaux où sont préparés et pris les repas sont équipés du **matériel nécessaire en nombre suffisant**.

Lorsque le nombre de travailleurs saisonniers est supérieur à trois, ceux-ci disposent de locaux destinés aux repas comportant une **pièce à usage de cuisine** et une **pièce à usage de réfectoire** dont la superficie minimale est de 7 m<sup>2</sup> pour un travailleur saisonnier, majorée de 2 m<sup>2</sup> par personne supplémentaire.

Si la structure des lieux s'oppose à l'affectation de pièces séparées à la préparation et à la prise des repas, ces deux fonctions peuvent être regroupées en une seule pièce dont la superficie minimale est de 10 m<sup>2</sup> pour un travailleur, majorée de 2 m<sup>2</sup> par travailleur supplémentaire.

La pièce à usage de cuisine n'est pas obligatoire lorsque vous prenez en charge la préparation des repas. Dans ce cas, un espace est aménagé et équipé pour que les travailleurs puissent préparer et prendre leurs repas en dehors des jours ouvrés.



- **Douches, lavabos et toilettes**

Lorsque l'hébergement ne comporte pas d'installations sanitaires intérieures, une salle d'eau comportant des lavabos aménagés à raison d'un lavabo pour trois personnes doit être mise à disposition. Elle comporte également des douches à raison d'une cabine pour six personnes. Des cabinets d'aisances sont aménagés à raison d'un pour six personnes. Les douches, les lavabos et les cabinets d'aisances sont séparés pour les hommes et les femmes.

Sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas desservie par un réseau d'alimentation en eau courante\*, les installations d'eau doivent assurer une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants. Les robinets des éviers, lavabos et douches fournissent de l'eau à température réglable.

Les cabinets d'aisances (*toilettes*) sont dotés d'une porte pleine munie d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur. Ils doivent être équipés d'une chasse d'eau, sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas desservie par un réseau d'alimentation en eau courante\*.

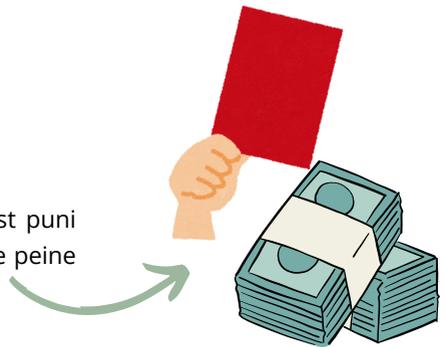
---

*\* S'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas desservie par un réseau d'alimentation en eau courante, vous devez mettre quotidiennement au moins cent litres d'eau potable à disposition de chaque travailleur.*

---

- **Sanctions en matière d'hébergement**

Le défaut de déclaration d'hébergement collectif est puni d'une peine d'amende de 300 à 6 000 euros et d'une peine d'emprisonnement de 2 mois à 2 ans.



Les manquements aux conditions d'hébergement peuvent faire l'objet d'une sanction administrative de 4 000 € par manquement et par travailleur concerné (8 000 € en cas de récidive dans un délai de deux ans).

## **Dérogations en matière d'hébergement**

Articles R. 716-16, R. 716-16-1 et R. 716-25 du code rural et de la pêche maritime

Certaines dispositions réglementaires peuvent faire l'objet d'une **dérogation accordée** par la DREETS ou la DDETS-PP, selon le type de dérogation.

- **Dérogation collective régionale aux règles d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers en résidence fixe**

Certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime (*superficie et nombre de travailleurs par pièce destinée au sommeil, nombre de lavabos, douches et toilettes par travailleurs*) peuvent faire l'objet d'une **décision de dérogation collective** du Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, sur demande d'une organisation professionnelle d'employeurs intéressée, représentative pour une branche professionnelle. La décision de dérogation bénéficie à l'ensemble des employeurs de cette branche professionnelle.

Plusieurs **conditions cumulatives** doivent être respectées pour permettre l'adoption d'une décision de dérogation collective :

- Un accord collectif de branche prévoyant des mesures compensatoires pour garantir la protection de la santé des travailleurs doit préalablement avoir été conclu,
- Les travailleurs saisonniers visés par la demande sont recrutés et logés pour une durée maximale de 30 jours sur une période de 12 mois consécutifs,
- L'offre de logement disponible localement et les caractéristiques et la nature de l'activité concernée justifient cette demande,
- Les prescriptions réglementaires relatives aux locaux destinés aux repas et à la cuisine, à la séparation des pièces destinées au sommeil des femmes de celles destinées au sommeil des hommes, aux dispositions relatives à la sécurité des installations électriques et aux dispositions en matière d'issue, dégagement et lutte contre les incendies doivent être respectées.



**Vous êtes invités à solliciter** vos organisations professionnelles pour être informés de l'existence d'une dérogation collective régionale et des modalités de son application.

- **Dérogation individuelle aux règles d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers en résidence fixe**

A défaut de décision collective du Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités accordant aux employeurs d'une branche une dérogation aux règles d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers, des **décisions individuelles** peuvent vous être accordées par les Inspecteurs du Travail, **à condition de recruter et de loger des travailleurs pour une durée maximale de trente jours sur une période de douze mois consécutifs.**

- **Dérogation individuelle aux règles d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers en résidence mobile ou démontable**

L'inspecteur du travail peut accorder une **dérogation individuelle aux dispositions réglementaires suivantes** :

- La hauteur sous plafond,
- La superficie et le nombre de travailleurs par pièce destinée au sommeil,
- L'interdiction des lits superposés
- La superficie du réfectoire, la séparation entre la cuisine et le réfectoire
- Le nombre de lavabos, douches et cabinets d'aisance par travailleurs
- Le nettoyage des locaux, le blanchissage des draps, l'enlèvement des ordures ménagères, etc.

La dérogation individuelle est possible lorsque vous recrutez et logez des travailleurs pour une durée inférieure à trente jours sur une période de douze mois consécutifs.

Des informations complémentaires et des précisions peuvent être obtenues auprès de l'Inspection du Travail compétente :



Département	Adresse
DREETS Bourgogne-Franche-Comté	<b>Pôle Travail (compétent pour l'instruction des dérogations collectives régionales) 5 Place Jean Cornet - 25 047 BESANCON Cedex</b>
DDETS de Côte d'Or	21 boulevard Voltaire - BP 81110 - 21011 DIJON Cedex
DDETS-PP du Doubs	5 voie Gisèle Halimi - BP 91705 - 25043 BESANÇON Cedex
DDETS-PP du Jura	8 rue de la Préfecture - CS 60648 - 39030 LONS-LE-SAUNIER Cedex
DDETS-PP de la Nièvre	Cité Colbert, Rue Simone Veil - 58000 NEVERS
DDETS-PP de la Haute-Saône	4, place René Hologne - BP 20359 - 70006 VESOUL Cedex
DDETS de Saône-et-Loire	173, boulevard Henri Dunant - CS10331 - 71031 MACON Cedex
DDETS-PP de l'Yonne	3 rue Jehan Pinard - 89000 AUXERRE
DDETS-PP du Territoire-de-Belfort et du Pays de Montbéliard	2 place de la Révolution française - BP 90239 - 90004 BELFORT Cedex



# 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