

## Dispositif travailleur occasionnel

L'employeur d'un travailleur occasionnel bénéficie d'une exonération sur les cotisations patronales pour une durée maximale de 119 jours par année civile : ASA maladie, ASA vieillesse, AF, AT ainsi que la retraite complémentaire, AGFF, GMP, CET, formation et SST.

**Pour bénéficier de l'exonération Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi, il est impératif de cocher sur le TESA la case correspondante, ainsi que la case « contrat vendanges » sur le volet TESA pour bénéficier de l'exonération salariale.**

## Le contrat Vendanges

L'article 8 de la loi du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002 a créé un contrat de travail saisonnier de type particulier, dénommé « contrat vendanges », qui vise à favoriser l'emploi en autorisant certaines embauches et en augmentant la rémunération nette du salarié.

Un dispositif dérogatoire au droit du travail : ce contrat est ouvert aux salariés en congés payés et aux fonctionnaires. Toutefois, ce contrat ne peut être utilisé que pour les vendanges et travaux annexes (préparatifs et rangements) à l'exclusion de tous les autres travaux (taille, traitement, cuisiniers, réfection des logements). Il est conclu pour un objet précis et sans terme précis, c'est-à-dire que le contrat prendra fin avec la réalisation de son objet : la fin des vendanges.

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, le cas échéant, être versé au salarié. Par contre, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Des exonérations de cotisations : le contrat vendanges est assorti d'une exonération des cotisations salariales d'assurances sociales à condition que le salarié ait la qualité de travailleur occasionnel. Cette exonération vise à augmenter le niveau de rémunération du salarié.

Heures supplémentaires : en cas d'heures supplémentaires effectuées, le salarié bénéficie de l'exonération fiscale de ces heures. L'employeur doit indiquer clairement le montant exonéré des heures supplémentaires et calculer le salaire imposable.

## Formalités

- A l'embauche : le contrat de travail et la déclaration devront porter la mention « contrat vendanges ». Si l'employeur utilise le TESA, il devra cocher la zone réservée à cet effet sur le volet 0 ainsi que la case TAUX REDUITS « Travailleurs Occasionnels » ou « Demandeur d'Emploi ».
- Le bulletin de salaire : l'employeur devra remplir la ligne G du bulletin de salaire du TESA.

## Les stagiaires

L'élève d'un établissement d'enseignement qui, pendant sa scolarité, effectue un stage dans l'entreprise dans le cadre d'une convention entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise et reste élève de cet établissement, n'est pas titulaire d'un contrat de travail mais d'un contrat de stage. **Le stage doit être en relation directe avec la formation.**

C'est la convention de stage, dont il faut nous adresser une copie, qui apporte la preuve du statut de stagiaire. En l'absence, de convention écrite entre l'entreprise et le stagiaire, la MSA considèrera qu'il y a relation de travail normale.

## Emploi d'un jeune pendant les vacances scolaires

De façon générale, le jeune qui, pendant ses vacances scolaires, est affecté à un poste déterminé et effectue un travail effectif sous la direction et le contrôle de l'employeur est **un salarié.**

L'emploi d'un jeune de – 16 ans n'est pas autorisé. L'emploi d'un jeune de 16 à 18 ans est soumis à accord auprès de la DIRECTE. Pour plus d'informations, veuillez contacter la DIRECTE de votre département :

DIRRECTE de DIJON 11 rue de l'Hôpital BP 1502 21035 Dijon Cedex  
Tél : 03 80 45 75 00

DIRRECTE de NEVERS 11 rue Pierre Emile Gaspard Case 66 58020 Nevers Cedex  
Tél : 03 86 60 52 52

DIRRECTE de MACON 952 Avenue maréchal de Lattre de Tassigny 71031 Macon Cedex  
Tél : 03 85 32 72 00

DIRRECTE de NEVERS 1 rue de Preuilly 89000 Auxerre Cedex  
Tél : 03 86 72 00 00