



# RÉFÉRENTIEL DE L'EMPLOI SAISONNIER

EN CHAMPAGNE



**ENSEMBLE  
POUR LES VENDANGES**  
EN CHAMPAGNE



# AVANT PROPOS

Compte-tenu de la saisonnalité des travaux dont est empreinte l'activité de la filière, l'emploi salarié viticole en Champagne est largement soutenu par les travailleurs saisonniers. Chaque année, ceux-ci sont nombreux à participer aux travaux de la vigne, de la taille à la vendange.

Au regard des exigences qualitatives et des caractéristiques techniques particulières de l'appellation d'origine contrôlée Champagne, la période des vendanges, tout particulièrement, suppose une forte intensité de travail et un renfort conséquent de main d'œuvre apporté par des travailleurs saisonniers.

Le recours à la main d'œuvre saisonnière constitue donc un besoin indispensable de la filière pour pouvoir garantir la disponibilité et l'excellence qualitative des vins de Champagne. S'il est déterminant pour la pérennité de l'activité de la filière, l'emploi saisonnier porte en lui de nombreux enjeux : recrutement et fidélisation des travailleurs, capacité d'accueil de salariés issus d'autres régions ou pays, conditions de sécurité de l'exercice d'une activité physiquement exigeante, place croissante de la prestation de services, etc.

Face à ces enjeux, garantir les meilleures conditions d'emploi et d'accueil des salariés saisonniers constitue une préoccupation forte de la filière. Aussi, les Vignerons et Maisons de Champagne souhaitent réexprimer et concrétiser leur attachement collectif à une politique responsable en matière d'emploi saisonnier. C'est l'objet de ce référentiel qui s'adresse à tous les employeurs de la Champagne viticole : Vignerons, Coopératives, Maisons et Prestataires de services.

Il est structuré autour de quatre thématiques identifiées comme prioritaires : le recrutement et l'emploi, les conditions de santé et de sécurité au travail, l'hébergement et le transport, ainsi que les conditions d'exercice de la prestation de services.

## CE RÉFÉRENTIEL RÉPOND À UN DOUBLE OBJECTIF

**1** Rappeler les principales règles applicables pour que chaque employeur puisse se questionner et se réassurer quant à la conformité de ses pratiques.

**2** Fixer le niveau d'ambition de la filière à travers une liste de bonnes pratiques supra légales et ainsi engager l'ensemble des opérateurs dans une démarche de progrès concernant les conditions d'emploi et d'accueil des travailleurs saisonniers.

## CE RÉFÉRENTIEL COMPORTE 49 POINTS, ARTICULÉS EN DEUX ÉTAPES



### JE RESPECTE LA RÉGLEMENTATION

**26 points** reprenant les dispositions principales de la réglementation applicable.

Ces points constituent une première étape indispensable, **d'application obligatoire**, à laquelle aucun employeur ne peut déroger.



### JE M'ENGAGE ET METS EN ŒUVRE DES BONNES PRATIQUES

**23 points** de bonnes pratiques, lesquels constituent des engagements supplémentaires allant au-delà des exigences légales et réglementaires.

Ces points, **d'application volontaire**, constituent le corpus de bonnes pratiques pour l'emploi saisonnier en Champagne vers lesquelles la filière souhaite conduire l'ensemble des opérateurs.



Pour les accompagner dans l'évaluation de leurs pratiques et l'identification de leurs éventuels points de progrès, un outil d'autodiagnostic reprenant l'ensemble des points de ce référentiel est également mis à la disposition des opérateurs.

**VITIARGOS**  
vigilance sociale

La plateforme VitiArgos est accessible via le lien ou le QR code ci-contre.



[www.vitiargos.fr](http://www.vitiargos.fr)



# ÉTAPE 1

## JE RESPECTE LA RÉGLEMENTATION

L'employeur respecte l'ensemble de la réglementation applicable en matière d'emploi et d'accueil de salariés saisonniers.  
En particulier les points suivants :



### RECRUTEMENT ET EMPLOI

✓	N°	Libellé
<input type="radio"/>	1	Dans un délai maximal de 48h suivant l'embauche, l'employeur délivre et fait signer à chacun de ses salariés un contrat de travail écrit contenant a minima toutes les clauses obligatoires.
<input type="radio"/>	2	L'employeur demande à chaque salarié de lui fournir une copie de sa pièce d'identité.
<input type="radio"/>	3	L'employeur déclare à la MSA ou à l'URSSAF chacun de ses salariés préalablement à leur embauche (DPAE), au plus tôt dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard avant le début du contrat de travail.
<input type="radio"/>	4	L'employeur inscrit chacune des embauches sur le registre unique du personnel.
<input type="radio"/>	5	En cas d'embauche de salariés étrangers (hors UE), l'employeur vérifie auprès de la Préfecture, au plus tard deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, que chaque salarié de nationalité étrangère dispose d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travail.
<input type="radio"/>	6	En cas d'embauche de salariés mineurs (à partir de 16 ans), l'employeur respecte la réglementation spécifique applicable aux jeunes travailleurs.
<input type="radio"/>	7	L'employeur respecte la réglementation relative à la protection sociale des salariés et leur fait notamment bénéficier du « versement santé » dès lors qu'ils en remplissent les conditions.
<input type="radio"/>	8	L'employeur respecte la réglementation applicable en matière de durée du travail et réalise pour chaque salarié un décompte de la durée du travail.
<input type="radio"/>	9	L'employeur rémunère ses salariés a minima au niveau des obligations légales ou, si elles sont plus favorables au salarié, selon les obligations de la convention collective applicable.
<input type="radio"/>	10	L'employeur réalise pour chacun de ses salariés le bulletin de paie, déclare et verse le salaire.



### SANTÉ ET SÉCURITÉ

✓	N°	Libellé
<input type="radio"/>	11	L'employeur satisfait à son obligation de prévention, information et formation en matière de santé et de sécurité de ses salariés. Il fournit à chaque salarié les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à la conduite de son activité.
<input type="radio"/>	12	L'employeur fournit à chaque salarié de l'eau fraîche en quantité suffisante lui permettant de se désaltérer et de se rafraîchir. Pour les postes de travail n'ayant pas d'accès proche à l'eau potable, la quantité recommandée est de 3 litres par jour et par personne.
<input type="radio"/>	13	L'employeur procède aux affichages obligatoires, notamment : les numéros des secours d'urgence, l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection du travail compétente et du service de médecine du travail.
<input type="radio"/>	14	L'employeur fournit à chaque équipe une trousse de secours.
<input type="radio"/>	15	L'employeur déclare tout éventuel accident du travail à la MSA ou à la CPAM dans les délais requis par la réglementation (au maximum dans les 48h). En cas d'accident mortel, il informe également dans les 12h les services de l'inspection du travail.
<input type="radio"/>	16	L'employeur respecte la réglementation particulière relative à la conduite de véhicules et d'engins agricoles.

✓	N°	Libellé
	>	<b>En cas d'épisode de chaleur intense</b> (niveaux de vigilance jaune, orange et rouge définis par Météo France : <a href="http://vigilance.meteofrance.fr/fr">vigilance.meteofrance.fr/fr</a> ) L'employeur met en œuvre des mesures organisationnelles et techniques pour protéger ses salariés des effets de la chaleur et les adapte en fonction du niveau de vigilance défini par les autorités. Notamment :
<input type="radio"/>	17	L'employeur prévoit un aménagement de l'organisation habituelle du travail (exemples : augmentation de la fréquence des pauses de récupération, décalage des horaires de travail en favorisant les heures les moins chaudes, etc.).
<input type="radio"/>	18	L'employeur met en œuvre des mesures permettant d'aménager des pauses dans les meilleures conditions possibles pendant les heures les plus chaudes (exemples : zones ombragées, tonnelles, barnums, retour à l'exploitation, etc.).
<input type="radio"/>	19	L'employeur augmente la quantité d'eau fournie à chaque salarié et prévoit un moyen de la maintenir fraîche tout au long de la journée de travail, notamment pour les postes en extérieur.
<input type="radio"/>	20	L'employeur met à disposition de ses salariés des équipements permettant de se protéger des effets du soleil ou de compenser les effets des fortes températures.
<input type="radio"/>	21	L'employeur forme par tout moyen ses salariés sur les risques liés à l'exposition à la chaleur, la conduite à tenir, la bonne utilisation des équipements de travail et de protection et les modalités de signalement de tout symptôme ou situation de malaise.



## HÉBERGEMENT ET TRANSPORT

✓	N°	Libellé
	>	<b>Dans le cas où l'employeur héberge tout ou partie de ses salariés saisonniers :</b>
<input type="radio"/>	22	Il respecte la réglementation applicable relative à l'hébergement des saisonniers.
<input type="radio"/>	23	Il réalise pour chaque hébergement collectif une déclaration d'hébergement collectif auprès de l'Inspection du travail.
<input type="radio"/>	24	L'employeur s'assure que tous les véhicules qu'il met à disposition de ses équipes sont assurés, à jour du contrôle technique et que chaque conducteur détient un permis de conduire valide.



## PRESTATION DE SERVICES

Dispositions relatives aux professionnels réalisant une prestation de services pour un donneur d'ordre			Dispositions relatives aux donneurs d'ordre ayant recours à un prestataire de services		
N°	Libellé	✓	N°	Libellé	
25	Le prestataire de services conclut systématiquement un contrat écrit avec le donneur d'ordre.	<input type="radio"/>	25	Le donneur d'ordre conclut systématiquement un contrat écrit avec le prestataire de services.	
26	Le prestataire de services communique au donneur d'ordre tous les documents lui permettant de répondre à son obligation de vigilance, notamment : document attestant de son immatriculation (extrait Kbis ou carte répertoire des métiers), attestation de déclarations et de paiement des cotisations sociales, liste des salariés étrangers le cas échéant, attestation d'assurance responsabilité civile.	<input type="radio"/>	26	Le donneur d'ordre satisfait à son obligation de vigilance et procède aux vérifications qui lui incombent.	

## GLOSSAIRE

**CPAM** : Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

**MSA** : Mutualité Sociale Agricole.

**DPAE** : Déclaration Préalable A l'Embauche.

**URSSAF** : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales.

## ÉTAPE 2

### JE M'ENGAGE ET METS EN ŒUVRE DES BONNES PRATIQUES



#### RECRUTEMENT ET EMPLOI

✓	N°	Libellé
<input type="radio"/>	1	L'employeur informe chaque salarié, par écrit et dans sa langue d'origine, de ses conditions de travail et d'accueil (notamment, modalités de rémunération, éléments de compréhension de la fiche de paie, durée du travail, hébergement et/ou transport et/ou restauration géré(s) ou non par l'employeur).
<input type="radio"/>	2	L'employeur rédige le contrat de travail de chaque salarié dans sa langue d'origine ou lui met à disposition, en complément de son contrat rédigé en français, un contrat type dans sa langue d'origine.
<input type="radio"/>	3	L'employeur ne fait appel à aucun travailleur détaché et tous les salariés intervenant sur ses chantiers sont déclarés en France.



#### SANTÉ ET SÉCURITÉ

✓	N°	Libellé
<input type="radio"/>	4	L'employeur affecte à chaque chantier un responsable d'équipe clairement identifié.
<input type="radio"/>	5	L'employeur prévoit la disponibilité d'un traducteur pour intervenir si nécessaire auprès des équipes non francophones, dans le cas où aucun des membres de l'équipe ne peut assumer ce rôle.
<input type="radio"/>	6	L'employeur communique à ses salariés, par écrit et par oral, les informations relatives aux risques, aux consignes et bonnes pratiques à respecter en matière de santé et sécurité (exemples : livret, fiche, affichage, etc.).
<input type="radio"/>	7	L'employeur sensibilise, par tout moyen, ses salariés à la nécessité de porter des vêtements adaptés au terrain et à la météo (exemples : chaussures fermées; selon les cas, vêtements légers, amples et clairs ou veste de pluie; couvre-chef, etc.).
<input type="radio"/>	8	Pour les salariés non francophones, l'employeur réalise ces informations dans leur langue d'origine.
<input type="radio"/>	9	L'employeur fait en sorte que les consignes et règles de sécurité soient très régulièrement rappelées aux salariés, notamment via le responsable d'équipe.
<input type="radio"/>	10	L'employeur est engagé dans une démarche de formation de ses salariés aux gestes de premiers secours.
<input type="radio"/>	11	L'employeur s'assure que chacune de ses équipes peut être facilement et rapidement localisée pour pouvoir agir au plus vite en cas d'accident ou malaise.
<input type="radio"/>	12	L'employeur tient constamment à jour et diffuse auprès de chaque équipe une procédure à suivre en cas de malaise ou accident (conduite à tenir, personnes à prévenir, numéros utiles, SST, etc.).
<input type="radio"/>	13	L'employeur identifie pour chaque chantier le défibrillateur disponible le plus proche et communique son emplacement à chaque équipe.
>		<b>En cas d'épisode de chaleur intense</b> (niveaux de vigilance jaune, orange et rouge définis par Météo France : <a href="http://vigilance.meteofrance.fr/fr">vigilance.meteofrance.fr/fr</a> )
<input type="radio"/>	14	L'employeur incite ses salariés à se surveiller mutuellement pour déceler d'éventuels symptômes de coups de chaleur (ex. : mise en place de binômes « vigie-chaleur »).
<input type="radio"/>	15	L'employeur désigne au sein de chaque équipe un « référent chaleur » chargé de rappeler régulièrement les gestes réflexes aux salariés et de veiller à ce que ceux-ci soient bien appliqués.
<input type="radio"/>	16	L'employeur se tient constamment informé, par tout moyen, des informations, consignes et bonnes pratiques, notamment celles diffusées par la MSA (exemples : formation MSA, guides MSA, etc.) et l'INRS.



## HÉBERGEMENT ET TRANSPORT

✓	N°	Libellé
<input type="radio"/>	17	Dans le cas où l'employeur héberge tout ou partie de ses salariés, il prend régulièrement connaissance des guides et autres ressources relatives aux bonnes pratiques et règles applicables en matière d'hébergement, notamment celles mises à disposition par les organisations professionnelles et/ou interprofessionnelle.
<input type="radio"/>	18	L'employeur organise ou facilite le transport de tout ou partie de ses salariés entre leur lieu d'hébergement et leur lieu de travail.



## PRESTATION DE SERVICES

Dispositions relatives aux professionnels réalisant une prestation de services pour un donneur d'ordre			Dispositions relatives aux donneurs d'ordre ayant recours à un prestataire de services		
N°	Libellé	✓	N°	Libellé	✓
19	Dans tous les cas, y compris lorsque le recours à un sous-traitant est expressément prévu par le contrat de services ou autorisé par le donneur d'ordre, le prestataire de services informe systématiquement par écrit le donneur d'ordre lorsqu'il a effectivement recours à un sous-traitant.	<input type="radio"/>	19	Dans tous les cas, y compris lorsque le recours à un sous-traitant est expressément prévu par le contrat de services ou si le donneur d'ordre l'a autorisé par écrit, le donneur d'ordre demande au prestataire de services de l'informer préalablement par écrit du recours effectif à la sous-traitance.	
20	Le prestataire de services limite son éventuel recours à la sous-traitance à un rang 2.*	<input type="radio"/>	20	Le donneur d'ordre limite la possibilité de sous-traitance du prestataire de services à un rang 2.*	
21	Dans le cas où le prestataire de services sous-traite le chantier qui lui a été confié (avec l'accord du donneur d'ordre), il fait appel à un prestataire de services inscrit sur la plateforme « Vitiargos » ayant réalisé son autodiagnostic. Celui-ci est annexé au contrat afin de lui conférer valeur contractuelle.	<input type="radio"/>	21	Dans le cas où le prestataire de services sous-traite le chantier confié par le donneur d'ordre (avec l'accord de ce dernier), le donneur d'ordre exige du prestataire qu'il ne fasse appel qu'à un prestataire lui-même inscrit sur « VitiArgos » ( <a href="http://www.vitiargos.fr">www.vitiargos.fr</a> ) ayant réalisé son autodiagnostic. Celui-ci est annexé au contrat afin de lui conférer valeur contractuelle.	
22	Dans le cas où le prestataire de services sous-traite le chantier qui lui a été confié (avec l'accord du donneur d'ordre), il tient à disposition du donneur d'ordre, et lui communique à sa demande, l'autodiagnostic rempli par son sous-traitant sur « VitiArgos ».	<input type="radio"/>	22	Dans le cas où le prestataire de services sous-traite le chantier confié par le donneur d'ordre (avec l'accord de ce dernier), le donneur d'ordre demande au prestataire de services de lui communiquer l'autodiagnostic rempli par le sous-traitant sur « VitiArgos ».	
23	Le prestataire de services tient à disposition du donneur d'ordre, et lui communique à sa demande, pour chaque équipe, une fiche de renseignements intégrant : - Le contact du responsable d'équipe, de l'éventuel traducteur, et de l'éventuel sous-traitant si le recours à un sous-traitant a été autorisé par le donneur d'ordre ; - L'information selon laquelle l'équipe est hébergée ou non par ses soins.	<input type="radio"/>	23	Le donneur d'ordre demande au prestataire de services de lui communiquer, pour chaque équipe, une fiche de renseignements intégrant : - Le contact du responsable d'équipe, de l'éventuel traducteur, et de l'éventuel sous-traitant si le donneur d'ordre a autorisé le recours à un sous-traitant ; - L'information selon laquelle l'équipe est hébergée ou non par le prestataire de services.	

## GLOSSAIRE

**INRS** : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

**SST** : Services de Santé au Travail.

\* Le donneur d'ordre confie le chantier au prestataire de services qui peut lui-même le sous-traiter à un autre prestataire, avec l'interdiction pour ce dernier de sous-traiter à son tour.

# ENSEMBLE POUR LES VENDANGES EN CHAMPAGNE

POUR ALLER PLUS LOIN

## L'HÉBERGEMENT COLLECTIF

DES VENDANGEURS  
EN CHAMPAGNE

## LA SANTÉ ET SÉCURITÉ

DES VENDANGEURS  
EN CHAMPAGNE

## LA PRESTATION DE SERVICES

EN CHAMPAGNE

## RÉFÉRENTIEL DE L'EMPLOI SAISONNIER

EN CHAMPAGNE

**VITIARGOS**  
vigilance sociale

WWW.VITIARGOS.FR

## LIVRET D'ACCUEIL DU VENDANGEUR

EN CHAMPAGNE

Retrouvez l'intégralité de la documentation et leurs dernières mises à jour sur

> [EXTRANET.COMITECHAMPAGNE.FR](https://extranet.comitechampagne.fr)



## COMITÉ INTERPROFESSIONNEL DU VIN DE CHAMPAGNE

5 rue Henri-Martin, CS 30135,  
51204 Epernay, France

03 26 51 19 30

[info@champagne.fr](mailto:info@champagne.fr)

[extranet.comitechampagne.fr](https://extranet.comitechampagne.fr)

Version 1.3 / Juin 2025

Crédits photos : Osmany Tavares

©Comité Champagne 2025

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sauf autorisation préalable et écrite du Comité Champagne.