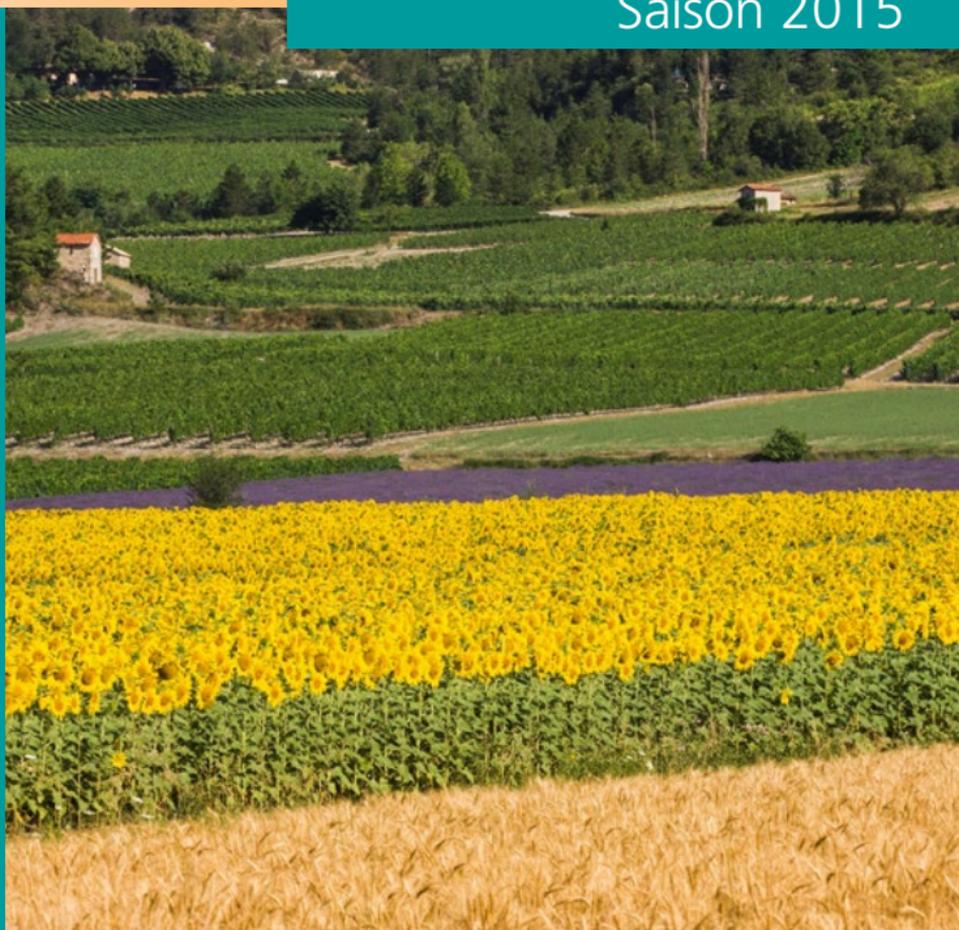


Réglementation du travail applicable aux salariés saisonniers des exploitations agricoles de la Drôme

Saison 2015



DIRECCTE Rhône-Alpes

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Le contrat de travail

Les formalités liées à l'embauche

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'employeur doit déclarer à la MSA chacun des salariés saisonniers préalablement à leur embauche.

Cette déclaration est obligatoire.

NB: Les employeurs qui utilisent le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) remplissent cette obligation directement au moyen du formulaire ou du service en ligne TESA.

La DPAE permet notamment de réaliser les formalités suivantes:

- la demande d'immatriculation du salarié;
- la déclaration auprès du service de santé au travail (également appelé « médecine du travail »);
- la demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage;
- la demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel;

La DPAE doit être réalisée avant le début du travail du salarié.

Elle est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible d'embauche, et au plus tard:

- dans les instants qui précèdent l'embauche, par Internet ou télécopie,
- le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lors de l'embauche, l'employeur doit fournir au salarié:

- soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche,
- soit une copie de l'accusé réception adressé par la MSA.

(articles L.1221-10 et s. du code du travail)



L'embauche d'un ressortissant étranger: vérification de l'existence d'une autorisation de travail

En cas d'embauche de salariés saisonniers ressortissants des pays tiers à l'union européenne ou ressortissants croates, l'employeur doit s'assurer que le salarié est titulaire d'un titre de séjour valable.

Pour cela, et pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un ressortissant étranger qu'il se propose d'embaucher, tout employeur doit adresser au préfet de la Drôme:

- soit une lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception (3 bd Vauban, 26020 Valence Cedex 9),
- soit un courrier électronique (pref-employeurs-etrangers@drome.gouv.fr)

Cette demande doit comporter les coordonnées de l'employeur et du postulant ainsi que la transmission d'une copie du document produit par le ressortissant étranger.

Cette démarche doit être effectuée **au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche.**

La Préfecture dispose de 48 heures (à compter de la réception du courrier ou de l'accusé de réception par l'employeur, ou en cas d'envoi les jours non ouvrés, à compter du 1^{er} jour ouvré suivant la réception de la déclaration) pour procéder à la vérification du titre de séjour et répondre à l'employeur.

À défaut de réponse dans les 48h, l'embauche peut avoir lieu. (article L.5221-8 du code du travail)

Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)

L'employeur peut recourir au TESA pour embaucher un salarié agricole en contrat à durée déterminée (CDD) **n'excédant pas TROIS mois.**

Le TESA permet à l'employeur d'effectuer 11 formalités en une seule déclaration.

6 formalités au moment de l'embauche de votre salarié:

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE);
- le contrat de travail;
- l'immatriculation du salarié;
- le signalement au service de santé au travail;
- l'inscription sur le registre unique du personnel (RUP);
- la demande de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel.

5 formalités relatives à la relation de travail:

- le bulletin de paie;
- la conservation du double du bulletin de paie;
- la déclaration trimestrielle des salaires;
- l'attestation Pôle emploi;
- la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux.

(articles R.712-1 et s. du code rural et de la pêche maritime)

Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

Forme et contenu du contrat saisonnier

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché, par contrat de travail à durée déterminée, pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques en fonction du rythme des saisons.

Le contrat de travail « saisonnier » est un contrat de travail à durée déterminée qui doit obligatoirement être écrit et préciser notamment :

- le motif précis pour lequel il a été conclu ;
- la date du terme du contrat, si elle peut être connue ;
- à défaut, si le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance.

À défaut d'écrit, il est réputé conclu à durée indéterminée. (article L.1242-12 du code du travail)

Période d'essai

La période d'essai ne peut excéder une durée :

- calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de **deux** semaines, si la durée du contrat est au plus égale à **six** mois ;
- d'un mois si la durée du contrat est supérieure à **six** mois.

Un délai de prévenance est prévu en cas de rupture du contrat durant la période d'essai.

(article 24 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme)

Rupture du contrat

- Si le contrat est à terme précis : le contrat prend fin à cette date.
- Si le contrat est à terme imprécis (avec une période minimale) : il prend fin dès lors que les travaux sont terminés.

La rupture du contrat est possible dans les cas suivants :

- accord des parties,
- faute grave de l'employeur ou du salarié
NB : en cas de faute grave du salarié, la procédure disciplinaire doit être suivie.
- conclusion par le salarié d'un CDI,
- inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le médecin du travail.
- cas de force majeure

Le Conseil de Prud'hommes de Valence est compétent pour connaître de tout litige né de l'application du contrat de travail. (articles L.1243-1 et s. du code du travail)

Cas particulier : le contrat vendanges

Ce contrat spécifique permet d'embaucher des salariés pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation et les travaux de rangement de matériel.

Le contrat vendanges est limité à 1 mois.

Un même salarié peut conclure - avec le même employeur ou des employeurs différents - plusieurs contrats vendanges successifs sans que le cumul des contrats n'excède, au total, deux mois sur une période de douze mois. (articles L.718-4 à L.718-6 du code rural et de la pêche maritime)



La durée du travail

Durée quotidienne et hebdomadaire maximales

Durée maximale QUOTIDIENNE	10 heures (sauf dérogations)*
Durée maximale HEBDOMADAIRE absolue	48 heures (sauf dérogations)*

* les demandes de dérogations sont à adresser auprès de l'Unité territoriale de la Drôme.
(articles L.713-2 et L.713-13 du code rural et de la pêche maritime)

Les heures supplémentaires

Ce sont celles effectuées au-delà de la durée légale, soit au-delà de 35 heures par semaine.

Elles donnent lieu à une majoration de salaire :

Au-delà de 35 heures et jusqu'à 43 heures inclus	Majoration de 25%
Au-delà de 43 heures	Majoration de 50%

(article 39 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme)

Documents de décompte de la durée du travail

L'employeur doit tenir un enregistrement des heures de travail effectuées chaque jour par chacun des salariés sur un document spécifique.

Ce document d'enregistrement des heures de travail doit être conservé par l'employeur pendant une durée d'un an, à compter de la fin de l'année civile à laquelle il se rapporte.

Une copie de ce document doit être remise au salarié à chaque paye.

(articles R.713-36 et R.713-49 du code rural et de la pêche maritime)

Heures perdues pour cause d'intempéries

Les heures perdues pour causes d'intempéries ne doivent pas entraîner une diminution de la rémunération du salarié à la fin du mois considéré.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures perdues en dessous de 35 heures peuvent cependant être récupérées à partir de la reprise normale du travail.

Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de salaire.

(article 38 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme)

Le repos

Repos QUOTIDIEN	11 heures consécutives minimales
Repos HEBDOMADAIRE*	35 heures consécutives minimales (24 heures + 11 heures de repos quotidien)
PAUSE	20 minutes après 6 heures de travail continues, non rémunérées (sauf accord particulier)

* Chaque salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche, sauf dispositions particulières.

Cependant, en cas de travail le dimanche, les heures de travail doivent être payées avec une majoration de 50% sur le tarif normal.

(articles 42 et 43 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme, articles L.714-5 et L.714-6 du code rural et de la pêche maritime)

Les jours fériés

Le 1^{er} mai est férié, chômé et payé.

Les autres jours fériés sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Si un jour férié est effectivement travaillé, le salarié cumulera son salaire au tarif normal avec l'indemnité due au titre du jour férié (qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié).

Jours fériés au cours du mois	Salarié ayant un mois d'ancienneté (de date à date)	Salarié ayant moins d'un mois d'ancienneté (de date à date)
Un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) qui est chômé (non travaillé)	Paiement du jour férié	Paiement d'une indemnité égale à 3% du salaire mensuel brut
Un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) qui est travaillé	Paiement du jour férié + Paiement des heures travaillées au taux normal	Paiement d'une indemnité égale à 3% du salaire mensuel brut + Paiement des heures travaillées au taux normal

(article 43 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme)

La rémunération

La rémunération des salariés saisonniers est au moins égale à celle des salariés permanents de la même catégorie professionnelle.
(*article 21 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme*)

Grille des salaires conventionnels minimums applicable à compter du 1^{er} février 2015

Employés et techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Avenant n°127 du 25 février 2015 - Salaires applicables au 1^{er} février 2015

Classification des emplois	Salaires horaires	Classification des emplois	Salaires horaires
Niveau I		Niveau IV	
Échelon 1	9,61€	Échelon 1	10,20€
Échelon 2	9,70€	Échelon 2	10,50€
Niveau II		TAM 1	
Échelon 1	9,76€	Niveau 1	
Échelon 2	9,80€	Échelon 1	11,25€
Niveau III		Échelon 2	11,60€
Échelon 1	9,86€	TAM 2	
Échelon 2	9,95€	-	12,00€

SMIC au 1^{er} janvier 2015 : 9,61€

Avantages en nature

Logement meublé	Par mois	Logement non meublé pour famille	Par mois
Salarié en dortoir	57,66€	Première pièce	76,88€
Salarié en chambre	96,10€	Par pièce supplémentaire habitable	38,44€
Par pièce supplémentaire habitable	38,44€		

Cadres

Convention collective régionale des cadres des exploitations agricoles du 5 mars 2012 (étendue par arrêté du 22 janvier 2013 - JO du 29/01/2013)

Salaires applicables au 1^{er} décembre 2014 (Avenant 1 du 8 juillet 2014 arrêté d'extension du 07/11/2014 - JO du 21/11/2014)

Catégorie	Taux horaire
Niveau I	
Échelon 1	14,50€
Échelon 2	15,50€
Niveau II	
Échelon 1	17,50€
Échelon 2	20,50€

Indemnité compensatrice de congés payés

À la fin du contrat, si le salarié n'a pas pu prendre ses congés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat.

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

(*article L.3141-26 du code du travail*)

Frais de transport

À la fin des travaux pour lesquels le salarié saisonnier a été recruté, l'employeur lui rembourse les frais de transport engagés sur le territoire métropolitain dans la limite de la distance de son domicile au siège de l'exploitation, sur la base du tarif SNCF (2^e classe) lorsque ce domicile est situé à plus de 20 km du siège de l'exploitation.

Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés résidant en France.

Lorsque le salarié se présente de sa propre initiative au siège de l'exploitation et est embauché sur les lieux mêmes, les frais de transport ne lui sont pas dus, quel que soit le domicile de celui-ci.

(*article 21 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme*).

Salaire des jeunes travailleurs

Grille des salaires conventionnels minimums applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans

Jeunes âgés de moins de 17 ans	80% du salaire conventionnel applicable au salarié adulte
Jeunes âgés de 17 à 18 ans	90% du salaire conventionnel applicable au salarié adulte

NB: A égalité de qualification professionnelle ou de travail, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent percevoir le même salaire que le salarié adulte.

(*article 27 de la convention collective des exploitations agricoles de la Drôme*).



Le travail des jeunes

L'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires.

Les jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers.

Une déclaration doit être adressée à l'inspecteur du travail par l'employeur.

(article R.715-2 du code rural et de la pêche maritime)

L'hébergement

L'hébergement des salariés saisonniers doit répondre aux conditions réglementaires.

Une fiche complète relative à l'hébergement des salariés agricoles est disponible sur notre site internet.

NB: L'hébergement sous tentes n'est possible que dans certains cantons du département et à condition pour l'employeur, de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.

(article R.716-1 et s. du code rural et de la pêche maritime)

Santé et sécurité au travail

Formation à la sécurité

L'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche.

(article L.4141-2 du code du travail)

Équipements de protection individuelle

L'employeur met à disposition des salariés, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés, et lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

(article R.4321-4 du code du travail)

Suivi médical au travail

Visite médicale d'embauche:

- Si le contrat de travail est supérieur à 45 jours, visite d'embauche obligatoire, sauf dans le cas où le poste occupé est équivalent à celui occupé par le salarié lors de son précédent emploi et qu'aucune inaptitude médicale n'a été reconnue au cours des 24 derniers mois.
- Si le contrat de travail est inférieur à 45 jours et que le salarié n'est pas exposé à des risques spécifiques, la visite médicale d'embauche n'est pas obligatoire.
Toutefois, le salarié doit bénéficier d'actions de prévention et de formation.

Le salarié peut demander à bénéficier d'une visite médicale.

(article R.717-14-2 du code rural et de la pêche maritime)

Formation et accès à l'emploi

L'Association Départementale Emploi Formation en Agriculture de la Drôme, l'ADEFA, a pour objectif de favoriser l'emploi agricole en collectant notamment les offres et demandes d'emploi de la production (cf. site internet).

Elle assure aussi la promotion de la formation professionnelle en développant les compétences tout au long de la vie et en sécurisant les parcours professionnels.

D'autres organismes (FAFSEA, Chambre d'Agriculture, Pôle emploi, Région, Fongecif...) assurent des formations en direction des salariés saisonniers (chef d'équipe, dispositif intersaisons, français langue étrangère...).

Documents à remettre au salarié

Tous les mois

- un bulletin de paie lors du paiement de la rémunération,
- un document d'enregistrement des heures de travail effectuées chaque jour par le salarié, remis avec le bulletin de salaire.

À la fin du contrat

- une attestation destinée à Pôle Emploi,
- un certificat de travail,
- un bulletin individuel d'accès à la formation,
- un solde de tout compte remis contre reçu, pouvant être contesté dans un délai de 6 mois.

(articles L.1234-19 et s. du code du travail)

Les documents suivants doivent être accessibles aux salariés dans les lieux de travail:

- la convention collective applicable,
- le document unique d'évaluation des risques

Le travail dissimulé est interdit

Il se caractérise par:

- défaut de déclaration préalable à l'embauche,
- défaut de délivrance du bulletin de paie,
- mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué.

(articles L.8221-1 et s. du code du travail)

Les salariés dissimulés ont droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire minimale de six mois de salaire, à la charge de l'employeur.

UT 26 – Unité territoriale de la Drôme DIRECCTE Rhône Alpes

70 avenue de la Marne
BP 2121 - 26021 VALENCE Cedex
Tél. 04 75 75 21 21

Service renseignements en droit du travail

- Tél. 04 75 75 20 00:
du lundi au vendredi, l'après-midi de 13h15 à 16h45
(fermé le jeudi après-midi)
- Réception du public: le matin du lundi au vendredi
de 8h45 à 11h45.

Consultez: www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/drome,
rubrique «sections agricoles».

MSA Ardèche Drôme Loire

Lieu d'accueil:

29 rue Frédéric Chopin, 26000 VALENCE
Tél.: 04 75 75 68 68

Courriers à adresser:

MSA Ardèche Drôme Loire
43 avenue Albert Raimond
BP 80051, 42275 Saint-Priest-en-Jarez Cedex

Consultez: <http://www.msa-ardeche-drome-loire.fr>

Conseil de Prud'hommes (ne renseigne pas, reçoit les plaintes)

Valence: tél. 04 75 43 09 85

Pôle Emploi et Missions Locales

www.pole-emploi.fr

Chambre d'agriculture

<http://rhone-alpes.synagri.com/portailaccueil26>

ADEFA

<http://www.adefadrome.com>

FAFSEA

<https://www.fafsea.com>

FONGECIF Drôme-Ardèche

Tél: 04 75 55 69 58

Espaces saisonniers

www.questionsaison.fr