

EMBAUCHE

Toute embauche doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la CMSA et de la remise d'un contrat.

Déclaration préalable à l'embauche :

La déclaration d'embauche doit être effectuée principalement par internet dans les 8 jours précédents l'embauche au moyen d'un TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole), ou à l'aide d'un formulaire de DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) soit depuis "Mon espace privé" sur le site www.msa.fr, soit à partir du site www.net-entreprises.fr.

Pour cela, sont notamment nécessaire : la date et le lieu de naissance du salarié ainsi que son n° INSEE (sécurité sociale).

Contrat de travail :

Pour un emploi saisonnier, le contrat de travail est en général un contrat à durée déterminée (CDD). Le contrat prend fin à la date prévue au contrat ou à la fin de la saison. Dans ce dernier cas, si aucune date ne figure sur le contrat, il doit comporter une durée minimale garantie d'emploi, faute de quoi il peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail indique également la durée de la période d'essai.

Le contrat est un document écrit. Il doit être signé par l'employeur et le salarié. Chacun en possède un exemplaire. Il doit être établi et remis au salarié au plus tard dans les 48 h qui suivent le début du travail.

Si l'employeur utilise le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole), le volet qu'il remet au salarié a valeur de contrat.

Age d'admission au travail

L'âge légal du travail est de 16 ans mais il peut être avancé sous certaines conditions.

Entre 14 et 16 ans, l'employeur doit déclarer par écrit l'embauche à l'inspection du travail (section agricole), une autorisation parentale écrite est nécessaire et le travail doit répondre à certaines conditions (travaux légers sans rendement, durée du travail spécifique).

Les jeunes scolarisés non majeurs ne sont pas autorisés à travailler en dehors des dates officielles de vacances scolaires. La période de vacance doit comporter au minimum 14 jours et le jeune ne pourra être employé que sur la moitié de cette période.

DUREE DU TRAVAIL

Pour les salariés de plus de 18 ans, les règles sont les suivantes :

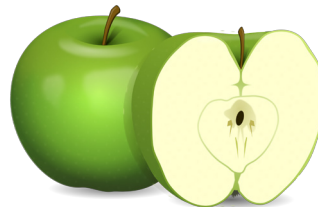
- ♦ Durée hebdomadaire : 35 h / semaine.
- ♦ Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- ♦ Durée maximum de travail : 10 h / jour et 48 h / semaine (sauf dérogation du DIRECCTE).
Au-delà de 35 heures, les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire ou compensation sous forme de repos payé :
 - les 8 premières heures au-delà de 35 heures, ouvrent droit à une majoration de salaire de 25% ;
 - les heures supplémentaires suivantes, à une majoration de salaire de 50%.
- ♦ Repos quotidien : 11 h minimum.
- ♦ Repos hebdomadaire : 35 heures minimum (24 heures de repos hebdomadaire + 11 heures de repos quotidien).

Entre 16 et 18 ans, la durée du travail est limitée à 8 h par jour et 35 h par semaine et le travail doit remplir des conditions de non-pénibilité.

Entre 14 et 16 ans, la durée du travail est limitée à 7h par jour, sans pouvoir excéder 32 h par semaine pour les jeunes âgés de 14 ans, et 35 h par semaine pour ceux âgés de 15 ans révolus.

Quel que soit leur âge, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 4 h 30 sans une pause d'au moins 30 mn et doivent bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaire (dont le dimanche pour les jeunes de 14 à 16 ans).

La répartition de la durée du travail peut varier selon l'entreprise, le type de travaux à réaliser et le type de contrat.



REMUNERATION

Le salaire horaire doit être au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel.

Quelle que soit la durée du contrat, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 10 % de la rémunération brute perçue.

Attention !! *Le CDD saisonnier n'ouvre pas droit à la prime de précarité.*

Le bulletin de salaire doit être remis au salarié par l'employeur à la fin de chaque mois travaillé, accompagné du règlement du salaire. Il est indispensable de garder à vie les originaux des bulletins de salaire et contrats de travail.

Avant 18 ans, l'employeur peut effectuer un abatement sur le salaire si le jeune n'a pas 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité et sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables :

- abatement de 20 % pour les jeunes de 14 à 17 ans,
- abatement de 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans.

FIN DE CONTRAT

Au-delà de la période d'essai, un CDD ne peut être rompu avant son terme (sauf par accord des parties, inaptitude médicale au poste de travail, faute grave de l'une des parties, ou si le salarié trouve un contrat à durée indéterminée).

En fin de contrat, l'employeur doit fournir au salarié :

- ♦ un certificat de travail,
- ♦ une attestation POLE EMPLOI (ancienne attestation ASSEDIC),
- ♦ un reçu pour solde de tout compte.

HEBERGEMENT COLLECTIF

L'hébergement collectif des salariés agricoles nécessite une déclaration obligatoire en préfecture et auprès de l'Inspection du travail (déclaration faite par voie postale en recommandé avec accusé de réception en utilisant un imprimé cerfa n°61-2091).

Le logement des salariés agricoles doit répondre à certaines conditions.

LOCAUX DESTINÉS AU SOMMEIL

- 6 occupants maximum par local.
- Superficie : 9 m² pour le premier occupant + 7 m² par occupant supplémentaire.
- Pas de lits superposés.
- Caravane ou mobil home : 6 m² pour le premier occupant + 6 m² par occupant supplémentaire.
- Pièces destinées au sommeil des hommes séparées de celles destinées au sommeil des femmes.
- Literie totalement équipée, propre et en bon état et armoire individuelle fermant à clef à la disposition de chaque travailleur.

SANITAIRES

- Sanitaires destinés aux hommes séparés de ceux destinés aux femmes.
- Lavabo : 1 pour 3 personnes.
- Douche : 1 pour 6 personnes (à chaque cabine de douche est associé un espace de déshabillage protégé des projections d'eau).
- Cabinet d'aisance : 1 pour 6 personnes (pourvu d'une brosse de nettoyage et de papier hygiénique), et ils ne doivent pas communiquer avec les pièces de séjour et repas.

CUISINE / REPAS

- Si la cuisine (pas de surface minimum) est séparée de la pièce destinée aux repas : réfectoire de 7 m² pour le premier occupant + 2 m² par occupant supplémentaire.
- Si la cuisine n'est pas séparée de la pièce destinée aux repas : réfectoire de 10 m² pour le premier occupant + 2 m² par occupant supplémentaire.
- Si moins de 3 salariés de même sexe : les pièces à usage de repas et de sommeil peuvent ne pas être séparés mais doivent avoir 12 m² minimum + 7 m² par occupant supplémentaire.

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

AERATION

- Fenêtre : 1/10^{ème} de la surface au sol.
- Dispositif d'occultation (volets).

EAU POTABLE

- Robinets à température réglable.

ENTRETIEN

Le chef d'établissement assure ou fait assurer à ses frais :

- le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier ;
- le nettoyage quotidien des locaux ;
- le blanchissage des draps au moins une fois tous les quinze jours ;
- le nettoyage de la literie lors de chaque changement d'occupant ;
- l'enlèvement des ordures ménagères deux fois par semaine.

En cas d'emploi et de logement pendant une durée maximale de trente jours sur douze mois consécutifs, il est possible de déroger à certains éléments ci-dessus sur décision de l'inspecteur du travail ou du DIRECCTE.

Attention : Le logement sous tente peut être autorisé seulement dans les départements des Landes, du Lot et Garonne, des Pyrénées-Atlantiques, et des Deux-Sèvres (dans le canton de Thouars).

Pour en savoir plus

Vous pouvez contacter les différentes
Unités Départementales de la Direccte

Coordonnées sur :

www.nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr

cliquer sur votre département dans la carte régionale
et sélectionner ► secteur agricole



LA CUEILLETTE DES POMMES

Règlementation du travail
applicable aux emplois
saisonniers agricoles

