

DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

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

Pour tout renseignement en droit du travail :

Unité départementale de l' **Ain**

Tél : 04.74.45.91.19

Unité départementale de l' **Allier**

Tél : 04.74.45.91.19

Unité départementale de l' **Ardèche**

Tél : 04.75.65.57.07

Unité départementale du **Cantal**

Tél : 04.71.46.83.72

Unité départementale de la **Drôme**

Tél : 04.75.75.21.00

Unité départementale de l' **Isère**

Tél : 04.56.58.38.38 (choix 1)

Unité départementale de la **Loire**

Tél : 04.77.43.12.50

Unité départementale de la **Haute-Loire**

Tél : 04.71.07.08.10

Unité départementale du **Puy-de-Dôme**

Tél : 04.73.41.22.20

Unité départementale du **Rhône**

Tél : 04.72.65.59.59

Unité départementale de **Savoie**

Tél : 04.79.60.70.00

Unité départementale de la **Haute-Savoie**

Tél : 04.50.88.28.28

En cas de litiges relatifs au contrat de travail:

Conseil des Prudhommes : En principe, le conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où le salarié effectue son travail.

<https://www.saisirprudhommes.com>

Pour plus d'informations, consultez le site www.auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr

Santé et sécurité au travail

Évaluation des risques professionnels

L'employeur est tenu de procéder à l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et de transcrire et mettre à jour les résultats et mesures de préventions dans un document unique. (articles L4121-3 et R4121-1 et suivants du code du 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)

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)

* Sauf dérogation par accord collectif ou sur décision de l'inspecteur du travail à défaut d'accord dans la limite de 9h (L3131-2 et D3131-7)

Chaque salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche, sauf dérogations prévues par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du Travail (L714-1-R714-4).

Les jours fériés

Le 1er mai est férié, chômé et payé.

Les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus de leur salaire à une indemnité égale au montant de ce salaire (L3133-6 du code du travail)

D'autres jours fériés chômés et payés peuvent être déterminés par accord d'entreprise ou par la convention collective. Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Heures perdues pour cause d'intempéries

Les heures perdues pour cause d'intempéries ne sont récupérables que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. Lorsqu'elles sont récupérées elles ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour ou de plus de 8h par semaine.

Un accord collectif peut prévoir d'autres modalités de récupération. (article L3121-50 à L3121-52 - D3121-34 et -35 du code du travail)

L'hébergement

L'hébergement des salariés saisonniers doit répondre aux conditions réglementaires (articles R716-6 à 13 du code rural et de la pêche maritime).

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.

L'employeur doit, pour bénéficier du dispositif, adhérer au service TESA sur le site internet de la Mutualité sociale agricole. (articles R.712-1 et s. du code rural et de la pêche maritime)

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

Les Conseils de Prud'hommes sont compétent pour connaître de tout litige né de l'application du contrat de travail. (articles L.1243-1 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 de pays tiers à l'union européenne, l'employeur est soumis à un certain nombre d'obligations :

Pour l'embauche de ressortissants établis hors de France : R5221-1 à R5221-10 du code du travail :

L'employeur doit, avant l'entrée en France du travailleur étranger, déposer une demande d'autorisation de travail auprès de la DIRECCTE du lieu du travail : Dépôt d'une demande d'autorisation provisoire de travail (APS) pour les étrangers titulaires d'un contrat saisonnier de moins de 3 mois **ou** d'une demande autorisation de travail dans le cadre de la délivrance d'un titre de séjour pluriannuel portant la mention travailleur saisonnier pour les étrangers titulaires d'un contrat saisonnier d'au moins 3 mois.

Pour les ressortissants étrangers résidant en France : articles R5221-41 à 5221-43 du code du travail

L'employeur doit vérifier lors de l'embauche que le futur salarié est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travail. Pour cela, il doit, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, demander à la préfecture du département du lieu d'embauche l'authentification du titre de séjour ou de l'autorisation de travail du ressortissant étranger. Cette demande peut être faite courrier électronique accompagnée d'une copie du titre valant autorisation de travail. À défaut de réponse dans les 2 jours ouvrables suivant réception de la demande, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée comme accomplie. Une copie du titre valant autorisation de travail doit être annexée au registre unique du personnel.

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)

Réglementation du travail applicable AUX SALARIÉS SAISONNIERS DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Auvergne-Rhône-Alpes - été 2017



Réglementation du travail

Les prestations de service internationales

L'entreprise étrangère, prestataire de service est tenue de respecter la réglementation française (art. L.1262-4, 9° du code du travail). Elle est également tenue de procéder à une déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail et de désigner son représentant sur notre territoire ; à défaut, l'entreprise pourrait encourir une amende administrative, applicable depuis la parution du décret 2015-364 du 30 mars 2015.

L'entreprise française qui a recours à une prestation de service internationale est tenue à une obligation de vigilance et doit à ce titre, avant le début de chaque détachement, se faire remettre une copie de la déclaration de détachement, et une copie du document désignant le représentant de l'entreprise étrangère (art. R.1263-12 du code du travail). Par ailleurs, elle doit vérifier que seuls travaillent les salariés nommément désignés dans la déclaration de détachement. Enfin, doivent être annexées au registre unique du personnel toutes les déclarations de détachement établies par les entreprises étrangères auxquelles l'entreprise française a eu recours (art.L.1221-15-1 du code du travail).

Le non-respect de ces obligations de vigilance peut faire encourir des sanctions pénales, administratives et financières.

Les modèles de déclaration de détachement

depuis le 1er octobre 2016, les entreprises doivent saisir directement les CERFA (150420*01 et 15422*01) en ligne sur le site www.sipsi.travail.gouv.fr

Le contrat de travail

(L. 1242-12 du Code du Travail)

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 commandée 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)

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 » 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.

Successions de contrats et droit à reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que ces deux conditions sont réunies :

- il a effectué au moins deux mêmes saisons dans l'entreprise sur deux années consécutives ;
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec sa qualification.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur doit informer le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, sauf motif dûment fondé (art. L.1244-2-2 du code du travail).

Durée du travail

Durée quotidienne et hebdomadaire maximales

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

*Sauf dérogation ou accord collectif dans la limite de 12h (L3121-18-L3121-19)
**Sauf dérogation ou accord collectif dans la limite de 60h (L3121-21 et L3121-23)
Les demandes de dérogations sont à adresser auprès de l'Unité départementale de la DIRECCTE territorialement compétente. (Articles D3121-4 et D3121-5 du code du travail)

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 (L3121-36) :

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

(un accord collectif peut prévoir un taux de majoration différent ; ce taux ne peut être inférieur à 10%)

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.

La rémunération

La rémunération des salariés saisonniers est au moins égale à celle des salariés permanents de la même catégorie professionnelle. (L1242-15 du code du travail)

+ SMIC au 1er janvier 2017 : 9,76 €

Les conventions collectives départementales applicables peuvent prévoir des minima conventionnels supérieurs au SMIC. La convention collective applicable doit figurer sur le bulletin de salaire et un exemplaire doit être à la disposition des salariés dans l'entreprise pour être consultée pendant le temps de travail (R2262-3 du code du travail).



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*)

