

RÉGLEMENTATION du travail agricole saisonnier

Des informations sur
vos droits et devoirs

Les emplois saisonniers sont régis par le Droit du travail, comme toutes les activités salariées. Les informations que nous vous présentons ici sont valables au moment de l'édition (février 2015) et sont susceptibles d'évoluer. Par exemple, la valeur du SMIC évolue en principe une fois par an (au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 €).

Pour plus d'informations,
vous pouvez contacter :

L'Unité territoriale de la DIRECCTE
Sections d'inspection du travail agricole
12 Rue Papiou de la Verrie - CS 23607
49036 ANGERS Cédex 01
Tél. : 02 41 54 53 90

Déclaration préalable à l'embauche

L'employeur vous demandera des précisions sur vos date, lieu de naissance, n° INSEE (sécurité sociale), etc ... pour envoyer à la MSA la déclaration préalable à l'embauche **dans les 8 jours avant l'embauche** soit par TESA (Titre Emploi Saisonnier Agricole), soit à l'aide de la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE), imprimé fourni par la MSA sur simple demande, soit par Internet sur www.net-entreprises.fr ou www.msa49.fr.

Contrat de travail

Pour un emploi saisonnier, le contrat de travail est 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 votre employeur utilise le TESA (Titre Emploi Saisonnier Agricole), le volet qu'il vous remet sera votre exemplaire du 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, en cas de faute grave de l'une des parties, ou si vous trouvez dans l'intervalle un contrat à durée indéterminée).

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

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

Age légal du 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 (sections 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.

Durée du travail

Pour les salariés âgés 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 (majoration de salaire ou compensation sous forme de repos les 4 premières heures supplémentaires, majoration de salaire de 25 % les 4 heures supplémentaires suivantes et majoration de salaire de 50 % au-delà).
- Repos quotidien : 11 h minimum
- Repos hebdomadaire : 35 h minimum

Entre 16 et 18 ans, la durée du travail est limitée à 8 h / jour et 35 h / semaine et le travail doit remplir des conditions de non-pénibilité. Entre 14 et 16 ans, la durée du travail est limitée à 7 h / jour, 32 h / semaine à 14 ans et 35 h / semaine à 15 ans révolu.

Quelque 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.

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

Rémunération

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

Avant 18 ans, l'employeur peut effectuer un abattement 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 :

- abattement de 20 % pour les jeunes de 14 à 17 ans
- abattement de 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans

■ **Heures supplémentaires** : les majorations sont calculées à la semaine (pas de modulation ou d'annulation) cf. durée maximum du travail.

■ 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.

■ **Le travail le dimanche ou les jours fériés** peut donner droit à des majorations de rémunération, selon la convention collective applicable.

■ Certains employeurs de travaux saisonniers, (cueillette de fraises, framboises, radis, petits pois, haricots etc...) ont l'autorisation de **rémunérer à la tâche (sauf pour les salariés de moins de 18 ans). Le salaire minimum perçu reste cependant le SMIC horaire**. Le barème des travaux à la tâche, revu et publié chaque année, concerne dans le 49 la convention collective des cultures légumières et celle de l'arboriculture.

Calcul de la rémunération : cas général : Rémunération horaire nette (perçue par le salarié) = (SMIC horaire x nombre d'heures de travail) + Indemnités de congés payés - cotisations salariales.

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 paie et des contrats de travail.

■ **RSA, PÔLE EMPLOI et reprise d'activité** :

Vous bénéficiez du **RSA** ou de l'**API**. Vous ne perdez pas vos droits à votre allocation puisque vous cumulez une partie du RSA/ou API avec votre revenu pendant un an. Vous êtes indemnisé(e) par PÔLE EMPLOI. Vos allocations chômage ne sont pas perdues ; elles vous seront versées ultérieurement. Renseignez-vous auprès de PÔLE EMPLOI.