

# Saisonnier.e agricole



 C'est quoi mes droits ?

# **Sommaire**

## **Le contrat, les papiers**

- Spécificité du CDD Saisonnier
- Les papiers obligatoires

## **Le salaire**

- SMIC
- Heures Sup
- Congés Payés

## **Cadre de vie**

- Hébergement + douches
- Scolarisation des enfants

## **Travailleur.euse.s étranger.e.s**

- Même taf → même salaire et mêmes droits

## **Pôle Emploi**

- Rester inscrit.e
- Chômage partiel
- Nouvelles règles d'indemnisation

## **Les horaires et jours fériés**

- Maximum par jour et par semaine (travail effectif et amplitude)
- Les pauses

## **La Grève**

## **Le Travail à la tâche**

## **Les Conventions Collectives**

## **La Grève**

## **La DREETS**

## **Accident du Travail**

Allez, encore une saison, on va bouger à l'autre bout de la France pour trois semaines payées au SMIC.

Le syndicalisme dans l'agricole on en a rarement vu la couleur, la précarité de nos tafs et le nomadisme font que c'est compliqué de militer.

Mais c'est pas une fatalité, on sait être solidaires entre nous et on connaît la valeur de notre travail.

On a écrit cette brochure pour donner des outils juridiques aux copaines qui en ont besoin. C'est pas une référence ultime parce que la loi évolue tout le temps, mais on espère que ça peut être une bonne base de travail pour établir un rapport de force vis à vis du patron.

On oublie quand même pas que le juridique c'est pas un but en soi. La solidarité et l'auto-organisation restent nos meilleurs outils face à ceux qui nous exploitent.

Si vous êtes isolé.e-s, hésitez pas à contacter les Syndicats de lutte (CNT, SUD, CGT) proches de votre lieu de travail, ils seront sûrement ravis de vous aider du mieux qu'ils peuvent.

Allez voir aussi du côté de "El Eco Saisonnier" qui font un taf incroyable, notamment pour les travailleur.euse-s étranger.e-s.



## Le contrat, les papiers

Le CDD Saisonnier est une version plus précaire du CDD classique. La différence principale est que, au lieu de définir une durée de travail précise, le CDD prend fin quand les travaux sont finis.

Le contrat doit quand même mentionner une durée minimum estimée de durée des travaux.

Le CDD Saisonnier ne peut pas être utilisé pour une tâche permanente (par exemple la traite des vaches)

[\[L1242-2 et L1242-7 du code du travail\]](#)

La prime de précarité (10% du salaire brut) obligatoire dans le cas de CDD classiques, ne l'est pas dans le cas de CDD saisonniers.

[\[L1243-10 du code du travail\]](#)

L'employeur doit fournir, au maximum dans les 48h après le début du travail, un contrat qui indique la durée minimum, la période d'essai, le nom du poste et la convention collective applicable.

À la fin de ton contrat, les patrons doivent te donner:

→ un certificat de travail (daté et signé, qui justifie de la période travaillée)

→ un solde tout compte (résume les sommes versées et dues par l'employeur). Si tu n'es pas d'accord avec ce que te verse l'employeur, tu peux refuser de signer le solde tout compte, ce qui te laissera plus de temps pour contester aux prud'hommes.

Même si tu refuses de signer, l'employeur doit te verser tout l'argent indiqué.

→ Une attestation Pôle Emploi (très important)

## Le salaire

→ Le salaire minimum par heure en France est de 11,49 € brut (avec cotisations sociales) en Mai 2023 soit 8,96 € net (ce que tu reçois concrètement) pour un·e adulte.

Si tu as 17 ans, le salaire minimum est de 10,34 € brut de l'heure, soit 8,06 € net

Si tu as 16 ans, le salaire minimum est de 09,19 € brut de l'heure, soit 7,17 € net

→ Les heures supplémentaires se comptent à la semaine, dès que tu dépasses les 35 heures

Les huit premières heures supplémentaires (jusqu'à 43e heure) sont payées **25 %** de plus

À partir de la 44e heure, elles sont payées **50 %** de plus

Attention, le-la saisonnier-es ne peut pas réaliser plus de 40 heures supplémentaires par trimestre.

[\[L3121-36 du Code du Travail\]](#)

→ Comme les autres contrats, les CDD saisonniers donnent droit à **2,5 jours de congés payés par mois travaillé**, y compris si le-la salarié-e travaille à temps partiel.

Dans le cas où iel n'a pas pris ses congés durant son contrat (ce qui est généralement le cas),

la-le saisonnier-e perçoit à la fin de son CDD une indemnité de congés payés correspondant à **10 % de son salaire brut** (heures supplémentaires comprises).

## Cadre de vie

C'est pas rare que les patrons proposent des hébergements pour leurs ouvrier-e-s, déduits de leur salaire. Les logements sont souvent précaires mais il y a un minimum légal [[R719-7 du Code Rural](#)] Conditions précises définies dans les [[R716-1 à R716-16-1 du Code Rural](#)]

- Le logement ne doit pas être une toile de tente ni un sous-sol
- Tu dois avoir accès à de l'eau potable, de température réglable et à du chauffage
- Il doit y avoir des fenêtres avec des volets ou des rideaux
- 6 personnes maximum par chambre, par WC et par douche. Dans le cas de dortoirs, les hommes et les femmes doivent être séparés. Lits superposés interdits.
- Surface d'au minimum 9 m<sup>2</sup> si cuisine séparée, 12 m<sup>2</sup> sinon. On rajoute au moins 7 m<sup>2</sup> par personne supplémentaire
- L'employeur prend à sa charge le blanchissage des draps au moins une fois tous les 15 jours
- Tu dois pouvoir fermer à clef à volonté

Si des personnes en situation de vulnérabilité particulière sont contraintes à des conditions de travail et/ou d'hébergement "incompatibles avec la dignité humaine", l'employeur risque jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende.

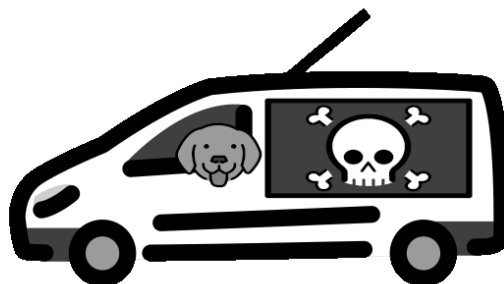
[[225-14 du Code Pénal](#)]

*L'employeur peut demander à la DREETS à titre exceptionnel et pour une durée **maximum** de trente jours, le droit d'héberger les ouvrier-e-s dans des tentes [[Article R716-16 du Code Rural](#)]*

### Hygiène sur le lieu de travail :

→ Que tu y dormes ou pas, l'employeur doit prévoir des lavabos, accessibles et en nombre suffisant (au moins 1 lavabo pour 10 employé-e-s) avec de l'eau potable

→ Dans l'entreprise, il doit y avoir au moins 1 cabinet fermé et 1 urinoir pour 20 hommes et 2 cabinets pour 20 femmes aménagés de manière à en dégager aucune odeur, suffisamment chauffé et aéré, ravitaillé en papier toilette



### Scolarisation des enfants

Titulaire d'un contrat saisonnier, vous avez le droit d'inscrire vos enfants dans l'école de votre lieu de résidence temporaire, ou celle de votre lieu de travail

## Travailleur·euse·s étranger·e·s

Que vous soyez français·e·s ou pas, vous avez les mêmes droits.

On a plusieurs fois vu dans des exploitations, des conditions de travail et de rémunération différentes entre les ouvrier·e·s en fonction de leur nationalité. C'est **illégal**.

Même travail, même salaire, même droits !

N'hésitez pas à vous rapprocher des syndicats (CNT, Solidaires ou CGT) si jamais vous avez des doutes ou des problèmes au travail ou de contacter le collectif "El Eco Saisonnier".

La solidarité ouvrière est internationale !



## Pôle Emploi

Quand on enchaîne les saisons, les périodes de chômage, plus ou moins longues, font forcément partie de notre vie. Pour éviter de se retrouver trop souvent sans revenu, et pour faciliter les procédures, nous te conseillons de rester inscrit·e·s en permanence, même quand vous faites des saisons un peu longues, et de transmettre vos bulletins de salaire à Pôle Emploi dès que tu les as.

Ça permettra de réduire les délais de reprise d'indemnisation à la fin de la saison.

Quand on a pas bossé beaucoup d'heures dans le mois, c'est possible (en fonction des droits chômage qu'on a) de cumuler, dans le même mois, notre salaire ET des indemnités. Raison de plus de rester tout le temps inscrit·e.

La dernière réforme de l'assurance chômage est particulièrement violente pour les saisonnier·e·s parce que les jours non travaillés comptent dans le calcul du salaire journalier moyen.

Afin d'optimiser les indemnités, on conseille de travailler le plus possible de manière continue (au moins 6 mois à 35 h/semaine pour lancer de nouveaux droits), et d'attendre autant que possible la fin de tes anciennes indemnités avant de te relancer dans une période de taf un peu longue.

## Les horaires et les jours fériés

Vous avez droit, au minimum, à une pause de 20 min toutes les 6 heures de travail et à au moins un jour de repos par semaine.

*[L3121-16 du Code du Travail]*

Ton patron n'a pas le droit de te faire travailler plus de 10 h dans la même journée (8 h si tu es mineur-e).

*[L3121-18 du Code du Travail]*

Il n'a pas non plus le droit de te faire travailler plus de 48 h dans la même semaine

*[L3121-20 du Code du Travail]*

Le 1er Mai c'est la journée internationale de lutte des travailleur-euse-s. Ce jour est chômé (non-travaillé) et payé à 100 %. Si il est travaillé, tu dois être payé-e double.

Les autres jours fériés doivent être payés à partir de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. Dans le cas de contrats saisonniers, les contrats des années précédentes rentrent en compte dans le calcul de l'ancienneté, les contrats n'ont pas à être consécutifs.

*[L3133-1 à L3133-3 du Code du Travail]*

Pour moins de trois mois d'ancienneté, certaines conventions collectives départementales prévoient quand même que les jours fériés soient payés en partie, ça vaut le coup de se renseigner.

## Le Travail à la tâche

Certains employeurs en maraîchage ou en arboriculture proposent des rémunérations "à la tâche" (ou au kilo de haricots ou de pommes...)

Le travail à la tâche est illégal s'il fait que vous êtes payé-e-s moins que le SMIC (11,27 € brut de l'heure, soit 8,92 € net en avril 2023) il ne peut être qu'un bonus, versé sous forme de prime.

Dans la viticulture (la vigne), le travail à la tâche existe encore mais il est encadré légalement par des accords territoriaux (départementaux ou régionaux) qui fixent le nombre d'heures estimées par nombre de pieds dans des conditions "normales" (vigne propre et entretenue).

Dans ce cas, tu peux décider toi même de comment tu organises tes journées de travail et ton emploi du temps, en respectant bien sur les obligations légales vis à vis du temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Si vous êtes plusieurs à travailler sur le même champ avec un contrat à la tâche, vous devez toutes avoir un contrat. Se faire aider par des amis ou de la famille sur l'exécution d'un contrat à la tâche peut autoriser le patron à te licencier.

## Les Conventions Collectives

Une convention collective est un texte qui précise les conditions de travail par branche d'activité. Elle complète ou précise le Code du Travail national. En général, la convention collective est plus favorable aux travailleur·euse·s que le Code du Travail.

Les conventions collectives sont négociées entre les syndicats de patrons et les syndicats de travailleur·euse·s représentatifs.

Si vous avez un doute sur la Convention Collective dont vous dépendez, elle doit être marquée sur votre contrat de travail et vos bulletins de salaire.

**Depuis septembre 2020, il existe une Convention Collective nationale pour « Production agricole / CUMA ». Cette convention collective ne remplace pas les conventions collectives locales mais les complète.**

Quand les deux conventions se contredisent, c'est la plus favorable au salarié·e qui s'applique.

## La Grève

Quand on a des conditions de travail pas satisfaisantes et que demander gentiment ne suffit pas, on peut envisager de faire la grève, c'est à dire d'arrêter le travail.

→ Faire la grève est LÉGAL. Si votre employeur vous condamne pour ça, ça vaut le coup de l'envoyer au prud'hommes.

*[[L1132-2](#) & [L2511-1](#) du Code du Travail]*

→ Pour déclencher une grève, il suffit d'être au moins deux (ou seul·e si il n'y a pas d'autres salarié·e·s) et d'avoir des revendications sur le salaire ou les conditions de travail

→ On peut faire grève pour la durée qu'on veut, et la perte de salaire ne concerne que la durée précise de la grève (on peut faire grève seulement deux heures et ne perdre que deux heures de salaire)

→ Il n'y a pas besoin qu'il y ait des syndicats dans l'entreprise pour déclencher une grève (mais hésitez pas à en contacter, y'a moyen qu'ils puissent vous aider)

→ Vous n'avez pas le droit d'empêcher les collègues non-grévistes d'aller bosser

Quand vous organisez une grève, hésitez pas à la **rendre visible**. Faites des banderoles, appelez la presse, prenez des photos, écrivez un communiqué...

Dans les exploitations agricoles comme on est très souvent isolé·e·s c'est encore plus important de montrer à votre patron que plein de gens extérieurs sont de votre côté et que les conséquences pour lui peuvent être plus grandes et à long terme qu'un simple retard dans la saison.



## La DREETS

La DREETS est le nouveau nom de l'Inspection du Travail. Iels ont plusieurs rôles :

→ Iels peuvent te renseigner gratuitement sur les lois du travail. Tu peux les contacter directement par mail ou prendre rendez-vous.

→ Si vous bossez dans des conditions insalubres ou dangereuses, vous pouvez les avertir parce qu'iels peuvent mettre vos patrons au tribunal.

Contacteur la DREETS, y prendre rendez-vous ou signaler tes conditions de travail est **anonyme**. Votre patron ne le saura pas.



## Accident du Travail

En cas d'accident du travail, tu dois prévenir ton patron dans les 24 h.

Il a ensuite 48 h pour le signaler à la CPAM et te donner une feuille d'accident.

Si il ne le fait pas à temps, contacte la CPAM et la DREETS pour les en informer.

→ Si tu as un accident sur le trajet entre chez toi et ton lieu de travail, c'est considéré comme un *accident de trajet*, qui ouvre aussi le droit à des indemnités.

Un détour logique sur le trajet entre le lieu de travail et le lieu de résidence (pour aller faire des courses alimentaires, récupérer les enfants à l'école,...) fait partie du trajet de travail.

## Comment se repérer dans le code du travail ?

Pour paraître sérieux et intimider le patron, pour être sû-res de vous, pour monter un dossier prud'hommes ou pour gagner en autonomie c'est pratique d'être un peu à l'aise avec le Code du Travail.

Ça fait peur, c'est écrit par des bourgeois et les phrases sont bizarres mais ça reste un peu logique et accessible malgré tout.

En France toutes les lois dans leur version la plus à jour sont trouvables sur le site gouvernemental **Legifrance**.

Dans cette brochure, y'a plein d'endroits où on précise les articles en mode: *[L1312 du Code du Travail]*. Quand tu as cette référence, tu peux copier *L1312* dans le moteur de recherche de Legifrance et tu vas trouver l'article concerné tel qu'il est écrit dans la loi. Comme ça tu peux à la fois vérifier qu'on s'est pas trompé dans notre "traduction" et que la loi a pas changé depuis.

Pour avoir des résumés un peu plus lisible que directement les textes de loi, le site **service-public.fr** documente la plupart des situations.



Code  
du  
travail

**Si tu veux venir nous voir, te syndiquer, nous rencontrer  
ou nous poser des questions n'hésite pas on est sympas !**

## **La CNT, un syndicat :**

### **- Révolutionnaire**

Parce que nous voulons la fin du capitalisme, du patriarcat et du colonialisme, un changement radical de société.

### **- Sans chef**

Parce que la hiérarchie nous affaiblit et que nous pensons que le pouvoir doit rester collectif.

### **- Sans permanent**

Nous ne voulons ni nous couper des réalités de nos collègues, ni créer du carriérisme dans nos syndicats. Notre militantisme syndical n'est pas un boulot, on le fait de manière gratuite, en plus de nos différents tafs.



---

## **Contacts**

Confédération nationale du travail

[www.cnt-f.org](http://www.cnt-f.org) (France)

[ul38.cnt-f.org](http://ul38.cnt-f.org) (Isère)

[stics38@cnt-f.org](mailto:stics38@cnt-f.org)

04.58.00.31.46 (répondeur)

Permanence tous les mercredis de 18 h à 19 h

au 102 rue d'Alembert, 38000 Grenoble

ou sur rendez-vous, appelez nous !