



Salariés saisonniers en agriculture

Conditions d'emploi des saisonniers

Notice DREETS Pays de la Loire – Inspection du travail agricole – MAJ : 23/07/2025

LES FORMALITÉS D'EMBAUCHE

Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) et Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE)

L'employeur peut recourir au TESA pour embaucher un salarié agricole sous contrat à durée déterminée (CDD) n'excédant pas 3 mois. Le TESA permet à l'employeur d'effectuer plusieurs formalités en une seule déclaration (déclaration préalable à l'embauche, contrat de travail, signalement au service de santé au travail, bulletin de paie, ...): [MSA - Le Tesa simplifié - Employeur](#)

L'employeur qui utilise le formulaire TESA en ligne satisfait à l'obligation de déclarer chaque salarié préalablement à son embauche. Chaque DPAE doit être réalisée dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche et au plus tard au moment de l'embauche (internet ou télécopie).

Contrat saisonnier à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour motif d'emploi saisonnier est prévu spécifiquement pour la réalisation de travaux se répétant « *chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* » (article L.1242-2 3° du code du travail).

● 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.

● Période d'essai qui 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.

● Succession de contrat 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.

Recours à la Prestation de Service Internationale (PSI)

L'entreprise étrangère est tenue de respecter la réglementation française (article L.1262-4 du Code du travail). Elle doit procéder à une déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail : [SIPSI-Détachement de travailleurs - Déclaration préalable de détachement](#) et désigner son représentant sur le territoire français.

L'entreprise française qui recourt à une PSI est tenue à une obligation de vigilance et à ce titre doit se faire remettre l'**accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée sur le télé-service SIPSI du ministère du travail** (article R.1263-12 du Code du travail). Elle encourt des sanctions en cas de non-respect de ses obligations de vigilance.

Embauche de ressortissants étrangers

L'embauche de **salariés saisonniers issus de pays tiers à l'Union Européenne** (articles R. 5221-1 à R. 5221-10 du Code du travail), nécessite **une autorisation de travail**.

La demande d'autorisation de travail pour un salarié ou étudiant étranger **doit désormais être effectuée en ligne sur le site internet suivant** : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Vous pourrez trouver des informations pour vous accompagner dans vos démarches à partir du site des services de l'Etat dans le département : [Services Etat Loire-Atlantique](#) et [Services Etat Vendée](#)

Avant l'embauche de salariés étrangers résidant en France (articles R. 5221-41 à R. 5221-43 du Code du travail), l'employeur doit vérifier que les travailleurs sont titulaires d'un titre de séjour valide valant autorisation de travail. La demande est à faire auprès de la Préfecture du lieu d'embauche, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

Registre des entrées et sorties du personnel

Les mentions obligatoires, notamment les dates d'entrée et de sortie, concernant le personnel saisonnier doivent figurer dans le registre unique du personnel. Lorsque l'employeur utilise le Titre Emploi Simplifié Agricole, le volet employeur est inséré dans ce registre. Lorsque l'employeur recourt à la prestation de service internationale, les déclarations de détachement sont annexées au registre unique du personnel (article L.1221-15-1 du Code du travail).

LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Rémunération

La rémunération horaire des salariés non permanents doit être égale à celle des permanents de la même catégorie professionnelle, dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent. **Elle est au minimum de 11,88 € (valeur du SMIC brut au 01/01/2025)**, ou du minima conventionnel si celui-ci est supérieur au taux du SMIC.

▪ **Convention collective nationale :**

[CCN Production agricole et CUMA](#) (IDCC 7024) – Avenant n° 9 du 12/03/2025 relatif aux salaires - étendu par arrêté du 04/06/2025 – JORF 0134 du 11/06/2025

Heures supplémentaires : Décompte par semaine :

- de la 36^e à la 43^e heure : majoration de 25 %
- au-delà : majoration de 50 %
- les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 %

Avantage en nature et logement - valeurs applicables pour 2025 : [voir le site de la MSA sur le sujet](#)

Frais de déplacement : Barème forfaitaire de l'administration fiscale pour l'impôt sur le revenu : [Accueil | impots.gouv.fr](#)

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire à l'occasion du règlement du salaire.

Durée du travail et temps de repos

La durée légale du travail est de 35 heures par semaine.

La durée maximale de travail s'établit à :

- 10 heures par jour (**8 h pour les travailleurs mineurs de 16 ans et plus**)
- 48 heures par semaine (**35 h pour les jeunes de 16 ans et plus**)
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Le repos minimal est de :

- 11 heures quotidiennement (entre deux journées consécutives)
- 35 heures hebdomadaires (**2 jours consécutifs pour les moins de 18 ans**)

Le temps de pause est de 20 minutes après 6 heures de travail continu, non rémunérées (sauf accord collectif).

Travail des jeunes de 14 ou 15 ans, pendant les vacances scolaires

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est **autorisé pendant les vacances scolaires**, comportant au moins 7 jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un **repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances**. Les jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers. L'employeur doit en faire la déclaration à l'inspection du travail (article R. 715-2 du Code rural et de la pêche maritime).

La durée maximale de travail, sans dérogation possible, s'établit à :

Pour les jeunes de 14 ans : **7 heures par jour et 32 heures par semaine**

Pour les jeunes de 15 ans : **7 heures par jour et 35 heures par semaine**

Le temps de pause est d'au moins 30 minutes après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie, non rémunérées (sauf accord collectif).

Le jeune bénéficie chaque semaine de deux jours de repos consécutifs comprenant obligatoirement le dimanche.

Enregistrement du temps de travail

Les employeurs doivent pouvoir justifier de la durée du travail de leurs salariés et du respect du salaire minimum à leur égard (articles L. 713-20 et R. 713-35 et suivants du Code rural et de la pêche maritime).

A cet effet, les employeurs peuvent :

- soit employer les salariés selon un horaire de travail collectif préétabli, affiché dans l'entreprise et adressé à la section Agricole d'inspection du travail ;
- soit enregistrer ou faire enregistrer quotidiennement les heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce registre horaire doit alors être tenu à la disposition des agents de contrôle et un document récapitulatif des heures de travail doit être annexé à chaque bulletin de paie.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'HÉBERGEMENT

Sécurité et conditions de travail

Formation à la sécurité

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche (article L4141-2 du code du travail).

Équipements de protection individuelle

L'employeur met à disposition des salariés 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 R4321-4 du code du travail).

Conditions d'accueil

Les salariés doivent bénéficier de WC, de lavabos et de vestiaires ainsi que d'un local permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène. De l'eau fraîche et potable doit être gratuitement fournie aux salariés.

Hébergement

L'hébergement collectif des salariés saisonniers doit satisfaire aux dispositions réglementaires (articles R. 716-6 à 13 du Code rural et de la pêche maritime). **Il doit faire l'objet d'une déclaration à la Préfecture** [Déclaration d'hébergement collectif : cerfa n° 61-2091](#) et à l'Inspection du Travail (article 1 de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif).

Cf. note explicative à l'appui du cerfa pour la déclaration : <https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Employeurs-pensez-a-declarer-vos-hebergements-collectifs> à l'inspection du travail.

L'hébergement sous tentes est interdit en Loire-Atlantique, Mayenne, Sarthe et Vendée, mais est possible dans le Maine-et-Loire après autorisation de l'inspecteur du travail ([arrêté du 1^{er} juillet 1996](#)).

Coordonnées des services d'inspection du travail et de renseignements en droit du travail

Joindre

- **Service de renseignements en droit du travail** : contact par téléphone 0 806 000 126 saisir (saisir le numéro de département de votre lieu de travail), par écrit (formulaire en ligne site de la DREETS) et sur rendez-vous (<https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Besoin-de-renseignements-en-droit-du-travail>).
- **Services d'inspection du travail des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités**

DDETS 44 – Unité de contrôle 4 - Sections agricoles 9, 10 et 11 12 boulevard Vincent Gâche - CS 44278 - 44203 NANTES cedex 2 Tél. 02.40.12.35.66 - Email : ddets-uc4@loire-atlantique.gouv.fr
DDETS 49 – Unité de contrôle 2 - Sections agricoles 14, 15 et 16 12 rue Papiou de la Verrie – CS 23607 – 49036 ANGERS cedex 01 Tél. 02.41.54.53.90 - Email : ddets-uc2@maine-et-loire.gouv.fr
DDETSPP 53 - Unité de contrôle 60 rue Mac Donald - BP 93007 - 53063 LAVAL cedex 9 Tél. 02.43.67.60.32/34/37 - Email : ddetspp-uc@mayenne.gouv.fr
DDETS 72 – Unités de contrôle 1 et 2 19 boulevard Paixhans - CS 41822 - 72018 LE MANS cedex 2 Tél : 02.85.32.77.61/63 - Email : ddets-uc1@sarthe.gouv.fr - ddets-uc2@sarthe.gouv.fr
DDETS 85 – Unité de contrôle 2 - Sections agricoles 8 et 9 185 boulevard du Maréchal Leclerc - 85000 LA ROCHE SUR YON Tél. 02.51.45.21.19 - Email : ddets-uc2@vendee.gouv.fr

- Annuaire de l'inspection du travail : identifier l'unité de contrôle et la section d'inspection compétente à partir de la localisation de l'entreprise :

[Annuaire de l'inspection du travail - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS\)](#)

Consulter

- Site de la DREETS Pays de la Loire <https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/>