



MUGUET

Campagne 2022

Fiche n° 3

Conditions d'emploi des saisonniers

Notice DREETS – Pôle T des DDETS 44 et 85 – Sections Agricoles – MAJ : 01/05/2022

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 11 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).

Recours à la Prestation de Service Internationale (PSI)

L'entreprise étrangère est tenue de respecter la réglementation française (article L.1262-4 9° 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 doit se faire remettre une copie de la déclaration de détachement et du document désignant le représentant de l'entreprise étrangère. (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 : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Ci-après, les coordonnées de la plateforme interrégionale dans le cas de difficultés rencontrées et pour toute information :

Plateforme interrégionale main d'œuvre étrangère de Tulle
Cité administrative - 1 place Martial Brigouleix - BP 314 - 19011 TULLE
Tél. : 05 55 21 83 08 - pref-pmoe-tulle@correze.gouv.fr

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 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, dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent. Elle est au minimum de 10,85 €, correspondant à la valeur du SMIC au 01/05/2022.

- **Convention collective nationale :**

[CCN Production agricole et CUMA](#) - IDCC 7024

- **Accords collectifs territoriaux :**

[Accord collectif territorial Horticulture de Loire-Atlantique](#) - IDCC 9442

[Accord collectif territorial Maraichers de Vendée](#) - IDCC 9853

[Accord collectif territorial Horticulture de Vendée](#) - IDCC 9852

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 %

Jours fériés :

- **Le 1^{er} mai est férié, chômé et payé.**

Les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus de leur salaire, à une indemnité égale au montant de ce salaire (article L.3133-6 du Code du travail).

- D'autres jours fériés et chômés peuvent être fixés par accord d'entreprise ou par 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 3 mois dans l'entreprise.

Il conviendra de se référer aux textes conventionnels en matière notamment de majoration liée au travail d'un jour férié, du dimanche et de nuit.

Avantage en nature et logement au 01/05/2022 : [voir le site de la MSA sur le sujet](#)

Frais de déplacement : Barème forfaitaire de l'administration fiscale pour l'impôt sur le revenu : [Arrêté du 01/02/2022](#)

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 h par semaine.

La durée maximale de travail s'établit à :

- 10 heures par jour (8 h pour les moins de 18 ans)
- 48 heures par semaine (35 h pour les jeunes de 15 à 17 ans)
- 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).

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, **y compris pour les salariés rémunérés à la tâche** (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 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 être annexé à chaque bulletin de paie.

Travail des jeunes (mineurs)

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 de l'application des dispositions réglementaires. 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).

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.

COVID 19 : Se référer aux mesures sanitaires en vigueur
[Préconisations Ministère du travail/métiers de l'agriculture](#)
[CCMSA](#)

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-a-l-inspection-du-travail>.

L'hébergement sous tentes est interdit en Loire-Atlantique et Vendée ([arrêté du 1^{er} juillet 1996](#)).

**POUR DES QUESTIONS EN DROIT DU TRAVAIL, CLIQUEZ SUR
ou APPELEZ LE 08 06 000 126 (saisir le numéro de département de votre lieu de travail)**



JOINDRE :

Les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DDETS 44 - UC4 - Sections 4-9, 4-10 et 4-11

1, boulevard de Berlin - Immeuble le Cabestan - CS 32421 - 44024 NANTES cedex 1
Tél. 02.40.12.35.66 - Email : ddets-uc4@loire-atlantique.gouv.fr

DDETS 85 - UC2 - Sections 2-9 et 2-10

Rue du 93ème Régiment d'Infanterie - Bâtiment A - Cité Administrative Travot - BP 789 - 85020 LA ROCHE SUR YON cedex
Tél. 02.51.45.21.19 - Email : ddets-uc2@vendee.gouv.fr



MSA Loire-Atlantique - Vendée

Site de Loire-Atlantique 2 impasse de l'Espéranto - Saint Herblain 44 957 Nantes Cedex 9 –
Tél. 02.40.41.39.79 - Email : muquet@msa44-85.msa.fr - Déclarations et appels de cotisations