



# RECOLTE MUGUET CAMPAGNE 2021

## Fiche n° 5

### Conditions d'emploi des saisonniers

DIRECCTE des PAYS DE LA LOIRE

Unités départementales - Sections agricoles – Loire-Atlantique et Vendée

Code du travail (CT) - Code rural et de la pêche maritime (CRPM)

#### LES FORMALITÉS D'EMBAUCHE

##### Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)

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 :

**6 formalités** au moment de l'embauche :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- le contrat de travail
- l'immatriculation du salarié à la MSA
- le signalement au service de santé au travail
- l'inscription dans le registre unique du personnel (RUP)

conditions soient réunies :

- la demande du 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 Caisse de Mutualité Sociale Agricole. (articles R712-1 et suivants du CRPM)

NB - Tout employeur ayant acquitté plus de 20 000 € de cotisations, contributions et taxes en 2016 et/ou ayant effectué plus de 50 déclarations d'embauches en 2016 est tenu, de par la loi, de transmettre ses déclarations sociales ainsi que le paiement de ses cotisations et contributions exclusivement par voie dématérialisée.

#### LE CONTRAT DE TRAVAIL

##### La Déclaration Préalable à l'Embauche (DPE)

Chaque salarié doit être déclaré préalablement à son embauche.

La déclaration 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).

L'employeur qui utilise le formulaire du TESA en ligne satisfait à cette obligation (cf. TESA)

##### Le contrat saisonnier, à durée déterminée (forme, contenu)

Ce contrat est établi au salarié qui effectue des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques et suivant le rythme des saisons. Ce contrat est obligatoirement écrit et précise :

- le motif pour lequel il est conclu
- la date du terme du contrat, si elle est connue, ou, à défaut, 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.

A défaut d'écrit, il est réputé conclu à durée indéterminée. (article L1242-12 du CT)

##### La période d'essai

La période d'essai ne peut excéder une durée :

- pour un contrat au plus égal à 6 mois, d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines
- pour un contrat supérieur à 6 mois, d'un mois

Un délai de prévenance est prévu en cas de rupture durant la période d'essai.

##### Succession et droit à reconduction

Un salarié ayant travaillé sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat sous réserve que ces 2 conditions soient réunies :

- il a effectué au moins deux saisons identiques dans l'entreprise sur deux années consécutives ;
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, correspondant à 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. (article L1244-2-2 du CT)

##### Rupture du contrat de travail

Contrat à terme précis : il prend fin à la date indiquée.

Contrat à terme imprécis (avec période minimale) : il prend fin dès lors que les travaux sont terminés.

La rupture du contrat est possible dans les cas suivants :

- accord entre les parties,
- faute grave de l'employeur ou du salarié, sous réserve pour ce dernier du respect de la procédure disciplinaire,
- Le salarié conclut un contrat à durée indéterminé,
- Le salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail,
- En raison d'un cas de force majeure.

Le Conseil des Prud'hommes est compétent pour connaître de tout litige né de l'application du contrat de travail. (articles L1243-1 et suivants du CT)

## L'EMBAUCHE DE RESSORTISSANTS ETRANGERS

### L'autorisation de travail

Pour l'embauche de **salariés saisonniers issus de pays tiers à l'Union Européenne** (articles R5221-1 à R5221-10 du CT), l'employeur doit, avant l'entrée en France du travailleur, déposer :

- une demande d'autorisation de travail auprès de la DIRECCTE du lieu du travail,
- une autorisation provisoire de travail pour les contrats saisonniers inférieurs à 3 mois,
- une 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 l'embauche de **salariés étrangers résidant en France** (articles R5221-41 à R5221-43 du CT), l'employeur doit vérifier avant l'embauche que le travailleur est titulaire d'un titre de séjour valide valant autorisation de travail. Pour ce faire, il demande, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, l'authentification du titre de séjour ou de l'autorisation de travail du ressortissant étranger auprès de la préfecture du lieu d'embauche.

La demande peut être faite par courrier électronique accompagnée d'une copie du titre valant autorisation de travail. A défaut de réponse dans les 2 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'obligation de vérification par l'employeur est réputée accomplie.

Une copie du titre valant autorisation de travail doit être annexée au registre unique du personnel.

[Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)  
[Conclure un contrat de travail avec un étranger résidant en France non ressortissant de l'UE](#)

## LA DURÉE DU TRAVAIL

Durée max. 10 heures par jour

Durées légale : 35 heures par semaine

Durée max. hebdo. : 48 heures par semaine

## LE REPOS

➤ **QUOTIDIEN : 11 heures consécutives minimum** (sauf dérogation par accord collectif ou sur décision de l'inspecteur du travail à défaut d'accord dans la limite de 9 heures. - articles L3131-2 et D3131-7 du CT)

➤ **HEBDOMADAIRE : 35 heures consécutives minimum (24 heures + 11 heures de repos quotidien)**

➤ **PAUSE : 20 minutes après 6 heures de travail continu, non rémunérées (sauf accord collectif)**

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

## LES JOURS FERIÉS

Le 1<sup>er</sup> MAI est férié, chômé et payé.

Les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus de leur salaire, à une indemnité égale au montant de ce salaire. (article L3133-6 du CT)

Voir paragraphe REMUNERATION.

D'autres jours fériés chômés et payés 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.

## LE TRAVAIL DES JEUNES (mineurs)

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est autorisé pendant les périodes de 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'inspecteur du travail. (article R715-2 du CRPM)

## 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 8 heures par semaine.

Un accord collectif peut prévoir d'autres modalités de récupération. (articles L3121-50 à L3121-52 – D3121-34 et -35 du Code du Travail).

## REMUNÉRATION

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 10,25 euros**, correspondant à la valeur du **SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être majorées de 25 % pour les huit premières, 50% au-delà.

### Dispositions conventionnelles

#### En maraîchage

le travail le dimanche ou un jour férié est majoré de 50%.

Le travail de nuit est majoré de 40% (de 21h à 6 h) en Loire-Atlantique, de 50% (de 22 h à 6 h) en Vendée.

#### En horticulture

le travail le dimanche ou un jour férié est majoré de 50% ; s'y ajoute l'indemnisation des heures du jour férié chômées.

[CCN Production agricole et CUMA](#) (pour la production maraîchère de Loire-Atlantique) - IDCC 7024

[CC maraîchers de Vendée](#) - IDCC 9853

[CC horticulture de Loire-Atlantique](#) - IDCC 9442

[CC horticulture de Vendée](#) - IDCC 9852

### [Avantage en nature logement au 01/01/2021](#)

En complément voir les sites MSA sur le sujet.

### Frais de déplacements :

#### Barème forfaitaire de l'administration fiscale pour l'impôt sur le revenu

[Arr. 15 févr. 2021, NOR : ECOE2104646A : JO, 19 févr.](#)

### Les Prestations de Service Internationales (PSI)

L'entreprise étrangère, prestataire de service, est tenue de respecter la réglementation française. (article L1262-4 9° du CT)

Elle doit :

- procéder à une déclaration de détachement par salarié auprès de l'inspection du travail
- désigner son représentant sur le territoire français, à défaut de quoi, elle s'expose à une amende administrative depuis la parution du décret 2015-364 du 30/03/2015.

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 R1263-12 du CT)

Les déclarations de détachement sont annexées au registre unique du personnel de l'entreprise utilisatrice. (article L1221-15-1 du CT)

L'entreprise utilisatrice encourt des sanctions pénales, administratives et financières en cas de non-respect de ses obligations de vigilance.

### Modèle de déclaration de détachement

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, les entreprises doivent saisir directement les CERFA 15420\*01 et 15422\*01 en ligne sur le site [www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr)

### SANTÉ ET SECURITÉ – CONDITIONS DE TRAVAIL

#### ➤ Evaluation des risques professionnels

L'employeur procède à l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés compte tenu de la nature des activités de l'entreprise. Il transcrit celle-ci et met à jour les résultats et mesures de prévention dans un document unique. (articles L4121-3 et R4121-1 et suivants du code du 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, 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 R4321-4 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. Il peut néanmoins demander à bénéficier d'une visite médicale. (article R717-14-2 du CRPM)

### COVID19

#### états d'urgence sanitaire et mesures barrières

[Préconisations Ministère du travail/métiers de l'agriculture CCMISA](#)

### L'HÉBERGEMENT

L'hébergement des salariés saisonniers doit satisfaire aux dispositions réglementaires (articles R716-6 à 13 du CRPM).

Il doit faire l'objet d'une déclaration à la préfecture et à l'Inspection du Travail (Article 1 de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif).

[Avantage en nature logement au 01/01/2021](#)

En complément voir les sites MSA sur le sujet.

**L'hébergement sous tente est interdit en Loire-Atlantique et Vendée (arrêté du 1<sup>er</sup> 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 UNITES DEPARTEMENTALES de la DIRECCTE des PAYS DE LA LOIRE](#)

#### DIRECCTE - UD44 - 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 : [paysdl-ut44.uc4@direccte.gouv.fr](mailto:paysdl-ut44.uc4@direccte.gouv.fr)

#### DIRECCTE - UD 85 - UC2 - Sections 9 et 10

Rue du 93ème Régiment d'Infanterie - Bâtiment A - Entrée N° 2 - Cité Administrative Travot - BP 789

85020 La Roche sur Yon Cedex

Tél. 02.51.45.21.19 - Fax 02.51.37.88.51 - Email : [paysdl-ut85.uc2@direccte.gouv.fr](mailto:paysdl-ut85.uc2@direccte.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 : [muguet@msa44-85.msa.fr](mailto:muguet@msa44-85.msa.fr) - déclarations et appels de cotisations