

Travailleurs saisonniers : quels sont vos droits ?

Vous êtes amenés à travailler temporairement en France dans le secteur agricole ou agroalimentaire, vous bénéficiez de droits protecteurs.

Vous avez été embauché par un employeur établi en France : quel que soit votre contrat, vous avez les mêmes droits que les travailleurs français et **bénéficiez donc de l'ensemble du droit du travail français notamment les règles de conclusion et de rupture du contrat de travail.** Votre employeur doit vous inscrire à la **sécurité sociale française** (mutualité sociale agricole) pour bénéficier d'une protection sociale (plus d'informations : <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/index.html>).

Vous êtes détaché en France par votre employeur établi à l'étranger : vous **bénéficiez des mêmes principaux droits protecteurs** (durée du travail, rémunération, santé et sécurité) **que les travailleurs des entreprises françaises.** En revanche, **les règles de conclusion et de rupture du contrat de travail prévues par le droit français ne vous sont pas applicables.**

En revanche, les règles de conclusion et de rupture du contrat de travail prévues par la législation française ne vous sont pas applicables.

Des mesures plus favorables peuvent être prévues par la convention collective applicable dans votre secteur d'activité. Pour plus d'informations : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

Vous êtes travailleur intérimaire : Vous **bénéficiez des mêmes droits que les autres travailleurs** de l'entreprise française **où vous travaillez**, à la fois pour la durée du travail, les équipements collectifs et la rémunération. **Vous bénéficiez d'une indemnité de fin de mission**, sauf si vous êtes titulaire d'un contrat à durée indéterminée. Vous bénéficiez aussi des droits prévus par la convention collective applicable aux travailleurs intérimaires : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf

VOTRE TEMPS DE TRAVAIL EST ENCADRE

La durée légale du travail est de **35 heures par semaine** (maximum 10 heures de travail par jour, et 48 heures par semaine, sauf dérogation). Vous pouvez effectuer des heures supplémentaires.

Vous avez le droit à un temps de pause, **à un repos d'au moins 11 heures consécutives** entre deux périodes de travail (par exemple entre deux journées de travail) **et à un repos de 35 heures consécutives chaque semaine.** Si vous travaillez **de nuit (entre 21h et 6h)**, des règles spéciales s'appliquent pour protéger votre santé et votre sécurité.

Si tous les travailleurs n'ont pas les mêmes horaires, votre employeur doit établir un relevé d'heures individuel indiquant le début, la fin et la durée de votre temps de travail journalier.

TOUTES VOS HEURES DE TRAVAIL DOIVENT ETRE PAYEES OU COMPENSEES

Votre rémunération se compose :

1. **du salaire de base.** Il doit être au moins égal au salaire minimum fixé par la convention collective applicable **et jamais être en dessous du salaire minimum légal (montant horaire brut en 2021 : 10,25 €** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>) ;
2. du paiement de vos **congés payés** ;
3. **éventuellement, de diverses majorations de salaire** pour heures supplémentaires, travail de nuit ou un jour férié. Les **heures supplémentaires** sont celles effectuées au-delà des 35 heures par semaine. Sauf si la convention collective applicable prévoit un taux inférieur, vous avez droit à une majoration de votre rémunération d'au moins 25% pour les 8 premières heures supplémentaires dans la même semaine et 50% pour les suivantes. Votre employeur peut décider de remplacer cette majoration par un repos supplémentaire payé ;
4. **éventuellement, de certaines primes** prévues par la convention collective (conditions particulières de travail : pénibilité, insalubrité, nuisance...).

Votre employeur doit établir un bulletin de salaire. En cas de détachement d'une durée inférieure à un mois, il doit établir un document apportant la preuve du respect du paiement de la rémunération minimum.

VOS FRAIS PROFESSIONNELS NE PEUVENT ETRE DEDUITS DE VOTRE SALAIRE

Le remboursement des frais professionnels vient **en plus** du paiement de votre rémunération.

Si vous êtes embauché directement par une entreprise établie en France, votre employeur doit vous rembourser vos frais professionnels dans les mêmes conditions que pour les travailleurs français.

Si vous êtes détaché, vous avez le droit sous certaines conditions au remboursement des frais professionnels en matière de transport, de repas ou d'hébergement.

VOUS AVEZ DROIT A DES CONGES

Tout salarié a droit à **2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif**. Si vous travaillez moins d'un mois, vos congés sont calculés selon le nombre de jours travaillés. **Vous avez le droit à une indemnité de congés payés qui s'élève à 10% de la rémunération perçue pendant la période de votre détachement ou de votre contrat.**

Les jours fériés chômés sont payés selon les modalités de la convention collective.

Il existe aussi d'autres jours de congés prévus en cas d'événement familial (par exemple, naissance ou décès).

VOTRE SANTE ET VOTRE SECURITE AVANT TOUT

Votre employeur (et l'entreprise française où vous travaillez) est responsable de la protection de votre santé et de votre sécurité. Il doit prendre des mesures et vous fournir des équipements de protection adaptés aux risques auxquels vous pouvez être exposé (travail en hauteur, produits dangereux, utilisation de machines, appareils et engins agricoles...). Des affiches dans votre langue présentant les précautions à prendre sont disponibles sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Vous bénéficiez d'une formation à la sécurité et devez respecter les protections collectives installées et porter les équipements de protection individuelle remis par l'employeur. En cas de danger grave et imminent mettant en péril votre sécurité, vous devez alerter le responsable et vous pouvez arrêter de travailler.

En cas de fortes chaleurs, votre employeur doit protéger les travailleurs les plus exposés (fournir de l'eau potable et fraîche, adapter les horaires de travail, ...). Pour

en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>.

En cas d'**accident du travail**, l'employeur (ou l'entreprise française où vous travaillez) envoie une déclaration à l'inspection du travail du lieu de cet accident sous 48 heures. S'il n'a pas déclaré l'accident du travail, vous pouvez le signaler à l'inspection du travail.

Des fiches conseils covid-19 par métier sont disponibles sur le site du ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf

VOTRE HEBERGEMENT DOIT ETRE DIGNE

Votre employeur n'est pas obligé de prévoir un hébergement. S'il le fait, cet hébergement doit être conforme aux exigences de sécurité et de salubrité : pas d'hébergement en sous-sol ni sous des tentes, et un maximum de 6 travailleurs par dortoir non mixte et l'interdiction des lits superposés. Les **principales caractéristiques et équipements minimums des logements figurent ici** : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits> .

Les dépenses de logement engagées par l'employeur peuvent être déduites du salaire. Attention, **le salaire restant ne doit pas être inférieur au salaire minimum légal ou à celui prévu par la convention collective applicable.**

VOS DROITS SI VOUS N'AVEZ PAS ETE DECLARE

Si vous n'avez pas été déclaré par votre employeur et/ou vous n'avez pas le droit de séjourner ou travailler en France, vous disposez de droits du fait de votre travail. Si vous pouvez justifier de votre travail, vous obtenez le paiement intégral de la rémunération due en France ainsi qu'une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire. Si vous avez subi des conditions de travail abusives, des traitements dégradants ou inhumains, vous pouvez porter plainte et obtenir un titre de séjour le temps de la procédure. Pour vous aider à faire reconnaître vos droits en saisissant le Conseil des Prud'hommes, vous pouvez vous adresser à un syndicat, une association spécialisée, ou à l'inspection du travail.

Pour contacter l'inspection du travail : <https://dreeets.gouv.fr/> [Ajouter les coordonnées de l'UC compétente]

Pour faire appel aux organisations syndicales : FNAF – CGT : <http://www.fnafcgt.fr/> FGA – CFDT : <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO : <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI : <https://cftcagri.fr/> FNAF-CFE-CGC : <http://www.cfecqcgro.org/>

Pour saisir le conseil des prud'hommes <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>.