

Travailleurs saisonniers dans l'agriculture ou l'agroalimentaire : quels sont vos droits basiques

EN FRANCE TOUS LES TRAVAILLEURS ONT LES MEMES DROITS BASIQUES

Toutes les personnes qui travaillent en France, que leur employeur soit Français ou établi à l'étranger (travailler détaché), qu'ils aient un contrat légal ou pas, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou en intérim, ont les mêmes droits que les travailleurs français pour ce qui concerne la durée du travail, la rémunération, la santé et la sécurité, équipements de protection. Même 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 votre employeur est établi en France, il doit obligatoirement vous inscrire à la sécurité sociale française (Mutualité Sociale Agricole, MSA). Il doit vous transmettre votre numéro d'enregistrement à la sécurité sociale qui est composé de 15 chiffres.

Les règles légales pour la conclusion et la rupture du contrat de travail sont différentes selon que vous êtes employé par une entreprise française ou une entreprise étrangère. Avant de signer un contrat ou de transmettre votre démission, pour protéger au maximum vos droits prévues par la législation française, contactez un syndicat pour prendre conseil.

Les intérimaires bénéficient aussi des droits prévus par la convention collective applicable aux travailleurs intérimaires.

Si votre employeur est une entreprise française, il doit vous faire signer un Contrat à Durée Déterminée Saisonnier (CDD Saisonnier). L'employeur doit vous transmettre au maximum dans les 48 heures après le début du travail, un contrat écrit qui indique le nom du poste, les tâches à effectuer, la durée minimum du contrat, la convention collective applicable, le salaire, la durée de la période d'essai (1 jour / semaine travaillée, max 2 semaines pour les contrats de 6 mois et moins).

A la fin de la période de travail, l'employeur doit fournir :

- un certificat de travail (daté et signé par l'employeur, qui indique la période travaillée)
- un solde tout compte (qui résume les sommes dues par l'employeur et ce qu'il a versé). Si tu n'es pas d'accord avec ce que te verses l'employeur, tu peux refuser de signer le solde tout compte, ce qui te laissera plus de temps pour contester ensuite. Même si tu refuses de signer, l'employeur doit te verser tout l'argent indiqué.
- Une attestation « France Travail » (très important pour avoir le droit au chômage)

EN FRANCE LA DUREE DU TRAVAIL C'EST 35 HEURES PAR SEMAINE. AU DELA C'EST DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Pour tous les travailleurs en France, 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 (heures sup').

Vous avez le droit, au minimum, à une pause de 20 min toutes les 6 heures travaillées. Vous avez le droit 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. Dans tous les cas, notez vous-même vos heures et les tâches effectuées, cela vous sera nécessaire si le patron ne veut pas vous payer toutes vos heures réalisées, ni vos heures supplémentaires. Un modèle de relevé d'heure peut être téléchargé ici : <http://cnt-ait.info/2024/07/09/ta-fr/>

TOUTES VOS HEURES DE TRAVAIL DOIVENT ETRE PAYEES OU COMPENSEES

Le salaire brut est composé de deux parties : une partie qui est versée directement au travailleur (le salaire net) et une partie de cotisation sociale, qui sont des assurances sociales obligatoires (sécurité sociale, accident du travail, chômage, retraite). En travaillant avec un contrat de travail légal et en payant les cotisations sociales, vous avez le droit aux assurances sociales. Pour un travailleur, il est dans l'intérêt de ses droits d'avoir un contrat de travail légal et de ne pas travailler illégalement.

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 2024 : 11,65 €) ;
2. du paiement de vos congés payés (qui correspondent au salaire de 2,5 jours par mois travaillé) ;
3. de majorations de salaire si vous avez fait des heures supplémentaires, du travail de nuit ou si vous avez travaillé 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...).

De plus, si vous êtes intérimaires, vous bénéficiez d'une indemnité de fin de mission, sauf si vous êtes titulaire d'un contrat intérimaire à durée indéterminée.

Votre employeur doit vous donner à la fin de votre travail un bulletin de salaire qui comporte les informations suivantes : le salaire de base en brut, le taux horaire, le nom de la convention collective, le nombre d'heures de travail, les heures supplémentaires, les primes éventuelles.

Les heures perdues pour intempéries ou diminution de travail peuvent être récupérées mais doivent être payées

Les heures perdues pour causes d'intempéries peuvent être récupérées mais dans tous les cas ne doivent pas entraîner une diminution de la rémunération. Plus globalement, l'employeur doit verser la rémunération conforme au nombre d'heures prévues au contrat. On voit souvent des employeurs demander aux salariés au dernier moment de ne pas venir travailler tel ou tel jour pendant l'exécution de leur contrat en raison du contexte climatique, de la diminution du

travail... Les salariés restent au logement à attendre parfois plusieurs jours...puis l'employeur les indique en absence injustifiée (et donc ne les paye pas) alors que c'est lui qui les a dispensés de travail. C'est une pratique répandue pour garder les salariés (très souvent étrangers) à disposition permanente pendant plusieurs semaines et ne les payer que lorsqu'on en a besoin... Si le patron vous demande de ne pas venir travailler, exigez qu'il vous l'indique par écrit (papier, SMS, ...)

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. Si vous n'avez pas pris vos congés, ils doivent vous être payés sous forme d'une indemnité de congés payés qui s'élève à 10% de l'ensemble de la rémunération perçue (y compris les heures sup).

Les jours fériés chômés sont payés avec une majoration, 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. Vous avez le droit à une visite médicale de la médecine du travail à votre demande, gratuite et sans besoin de l'accord de votre employeur.

Votre patron 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...). Votre employeur doit vous donner une formation à la sécurité et vous expliquer comment utiliser les outils et les équipements de protection individuelle. Vous 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, ...). Les signes qui doivent vous alerter : maux de tête, sensation de fatigue inhabituelle, vertiges, étourdissements, malaise, perte d'équilibre, désorientation, propos incohérents, perte de connaissance. Les premiers gestes de secours à appliquer : appeler les secours (numéro d'urgence : 15), faire cesser toute activité à la personne, la rafraîchir en la transportant à l'ombre ou dans un endroit frais, lui asperger le corps d'eau, lui donner de l'eau et alerter l'employeur par écrit ou SMS.

Si vous estimez que la situation est dangereuse, vous avez le droit d'appliquer votre droit de retrait : vous devez alors alerter immédiatement votre employeur (de préférence par écrit par un papier ou par SMS) que vous quittez le travail pour danger grave et imminent. L'employeur ne pourra pas vous demander de reprendre votre poste tant que persiste ce danger. Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne pourra être prise à l'encontre du travailleur qui exerce son droit de retrait.

En cas d'accident du travail, même si vous êtes étrangers, vous avez le droit à des indemnités, et les soins sont gratuits. Votre patron a l'obligation de déclarer l'accident à l'inspection du travail sous 48 heures, mais faites aussi une déclaration de votre côté.

VOTRE HEBERGEMENT DOIT ETRE DIGNE

Votre employeur n'est pas obligé de vous fournir 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 (sauf dérogation), maximum de 6 travailleurs par dortoir non mixte, interdiction des lits superposés, au moins 6m² par occupant des chambres / dortoirs, pas de températures excessives dans les logements; une douche pour 6 personnes, un lavabo pour 3 personnes, 1 WC pour 6 personnes.

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.

VOUS AVEZ LE DROIT DE FAIRE GREVE ET LE PATRON NE PEUT PAS VOUS LICENCIER

Si vous avez subi des conditions de travail abusives, des traitements dégradants ou inhumains, vous pouvez porter plainte par écrit auprès de l'Inspection du travail (<https://dreets.gouv.fr>). Pour vous aider à faire reconnaître vos droits vous pouvez saisir le Conseil des Prud'hommes, qui est en France le « Tribunal du Travail » (<http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>)

Toutefois vous devez savoir que les procédures juridiques devant le Conseil des Prudhommes sont longues et ne donnent pas toujours raison aux travailleurs. Et les Prudhommes ne pourront pas vous donner plus que ce que la Loi prévoit, et souvent (si jamais vous gagnez) vous donnerons moins.

La meilleure défense pour faire respecter votre dignité, c'est l'action directe et collective. Discutez avec vos collègues, organisez des réunions collectives, notez dans un cahier les problèmes. Pour faire grève, il suffit d'être deux travailleurs. Pas besoin de syndicat. Vous ne devez pas informer le patron que vous allez faire grève, il est préférable de garder l'effet de surprise en informant par écrit (ou par SMS) le patron au moment du début de la grève qu'à partir de maintenant vous arrêtez le travail jusqu'à ce que vos revendications soient satisfaites. Ces revendications doivent porter sur les conditions de travail (rémunération, sécurité, horaires, ...) Plus d'informations ici : COMMENT FAIRE GREVE SANS SYNDICAT ? <http://cnt-ait.info/2023/01/29/comment-faire-greve>

***N'hésitez pas à nous contacter : contact@cnt-ait.info
CNT-AIT (Association Internationale des Travailleurs)***