

# LE GUIDE

DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS  
DU SECTEUR AGRICOLE



FO  
fgta



# Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué.

Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !  
Téléchargez gratuitement  
Côté santé sur :



00006946-230605-01 A5 portrait cmjn photo  
© Photo Getty images - AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social: 14/16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270.



AG2R LA MONDIALE

# L'ÉDITO



**Laurent Rescanières**  
Secrétaire général

Cher(e)s travailleuses et travailleurs saisonniers,

La FGTA-FO, en concertation avec la Confédération et les Unions départementales Force Ouvrière, met à votre disposition ce guide syndical spécialement conçu pour vous, les travailleuses et travailleurs saisonniers du secteur agricole. En tant que membres de cette communauté de travail, essentielle à de nombreux secteurs d'activité, il est primordial que vous soyez informés, formés et soutenus...

Ce guide a pour vocation de vous accompagner au quotidien, en vous fournissant des informations claires et utiles sur vos droits, ainsi que les devoirs et actions syndicales pouvant être mises en place pour défendre vos intérêts.

Nous croyons fermement en la force de lutte syndicale et en la nécessité de nous organiser pour faire valoir nos revendications.

Ce guide se veut également un outil d'aide efficace pour la négociation dans les territoires et pour l'accompagnement des acteurs du secteur, en proposant des solutions concrètes sur la formation et le logement.



**Guillaume Tramcourt**  
Secrétaire fédéral

Vous représentez une part considérable de la population active. De nombreux secteurs et territoires voient leur vie économique organisée autour de la saisonnalité pour un total national de plus de 4 millions de contrats saisonniers chaque année. Dans la production agricole, c'est environ 1 million de contrats saisonniers chaque année pour 270 000 travailleurs.

Si la saisonnalité permet un mode de vie qui séduit nombre d'entre vous, les problématiques que vous rencontrez sont multiples et structurelles, et votre statut ne cesse de se dégrader : des rémunérations parmi les

plus faibles, une forte pénibilité, une difficulté d'accès au logement, une précarité de l'emploi, une protection sociale dérisoire (chômage, santé...), etc.

Dans ce cadre, le moment est venu de faire entendre votre voix et de défendre vos droits en participant, par exemple, aux élections des très petites entreprises (TPE) qui auront lieu de novembre à décembre 2024 et celles des Chambres d'agricultures début 2025.

En tant que salariés saisonniers, votre engagement est crucial et votre voix compte pour faire valoir vos revendications et améliorer vos salaires et conditions de travail.

C'est pourquoi nous vous appelons à voter pour Force Ouvrière, le syndicat qui défend avec détermination les intérêts des travailleurs, quels que soient leur statut ou leur secteur d'activité. En choisissant FO, vous choisissez la solidarité, la justice sociale et la défense intransigeante de vos droits.

Nous vous encourageons à consulter ce guide régulièrement, à nous poser vos questions, à exprimer vos préoccupations et à participer activement aux actions syndicales. Vous pouvez également vous connecter à notre site **<https://fgtafo.fr>** pour plus d'informations.

N'oubliez pas qu'adhérer à FO, c'est nous donner la force et la légitimité de mieux vous défendre.

Brisez votre isolement, votez et rejoignez FO.

**Laurent Rescanières,**  
Secrétaire général

**Guillaume Tramcourt,**  
Secrétaire fédéral

# PRÉAMBULE

Ce guide est destiné aux travailleurs saisonniers du secteur agricole et à tout acteur pouvant agir sur les conditions d'exercice de leurs métiers.

Vous y trouverez notamment :

- Les services que nous mettons à votre disposition pour vous accompagner dans votre quotidien professionnel.
- Des informations sur le droit général et sur les spécificités des saisonniers du secteur agricole (attention, les éléments conventionnels du secteur agricole dépendent de la convention collective régionale, ce guide ne reprend que les éléments généraux. Pour toute information spécifique à votre département, n'hésitez pas à nous contacter).
- Les revendications que nous portons à tous les niveaux de négociations afin de vous défendre et de vous faire conquérir de nouveaux droits.
- Un point spécifique sur les actions possibles concernant le logement.

## **La saisonnalité attire de nombreux travailleurs en raison notamment :**

- Du cadre de travail souvent agréable et de l'esprit sympathique (ambiance estivale...).
- Du rythme permettant aux étudiants de travailler durant la haute saison au cours de leurs études pour gagner en indépendance financière et acquérir une expérience professionnelle.
- Du moyen d'économiser de l'argent sur une période donnée (surtout lorsque le logement est compris dans l'emploi saisonnier).

## **Les travaux de la saisonnalité entraînent toutefois de nombreuses problématiques, citons entre autres :**

- Le niveau de salaire peu élevé au regard de la charge de travail concentrée sur une période donnée.
- La pénibilité des conditions de travail : horaires, intensité, peu de repos.

- L'impact de la réforme du chômage sur le montant des droits perçus entre les saisons.
- L'absence récurrente de solutions de logement pour les saisonniers non locaux, ou la proposition de solutions inadaptées.

C'est pourquoi la FGTA-FO, en concertation avec la Confédération et les Unions départementales de Force Ouvrière des départements marqués par une forte activité agricole, a élaboré un ensemble de revendications pour défendre les travailleurs saisonniers et améliorer leur vie professionnelle.

# SOMMAIRE

|  |    |
|--|----|
| ● ÉDITO  | 3  |
| ● PRÉAMBULE  | 5  |
| ● SOMMAIRE   | 7  |
| ● LA FGTA-FO   | 9  |
| ● LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DU SECTEUR AGRICOLE                   | 12 |
| ● VOS DROITS   | 13 |
| - LE CONTRAT DE TRAVAIL  | 13 |
| - LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL                                   | 16 |
| - LA RÉMUNÉRATION  | 16 |
| - L'HÉBERGEMENT  | 17 |
| - LE TRAVAIL ILLÉGAL   | 17 |
| - LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE | 18 |
| - LE CHÔMAGE ET PORTABILITÉ DE SES DROITS                            | 18 |
| - SANTÉ ET SÉCURITÉ  | 19 |
| ● LES ACTIONS DE LA FGTA-FO POUR LES SAISONNIERS                     | 21 |
| - NOS REVENDICATIONS   | 21 |
| - LA RÉMUNÉRATION  | 21 |
| - LE CONTRAT DE TRAVAIL  | 22 |
| - LES PARCOURS ET ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELS                          | 22 |
| - L'ASSURANCE CHÔMAGE  | 22 |
| - LES CONDITIONS DE TRAVAIL  | 23 |
| - LES DROITS DES SAISONNIERS   | 23 |
| - LA FORMATION   | 23 |
| - LE LOGEMENT  | 24 |
| - LA MOBILITÉ ET TRANSPORT   | 24 |
| - LE DIALOGUE SOCIAL   | 25 |
| - L'EUROPE   | 25 |
| ● AGIR SUR LE LOGEMENT DANS LES TERRITOIRES                          | 25 |
| - ZOOM SUR ACTION LOGEMENT ET LA GARANTIE VISALE                     | 27 |
| ● ADHÉSION À FO  | 28 |
| ● LES ÉLECTIONS TPE ET LES CHAMBRES D'AGRICULTURE                    | 33 |



*Pour me soutenir  
en cas de difficulté,  
AGRICA est plus  
qu'impliqué*

## **AGRICA, à vos côtés** **pour vous guider et vous soutenir**

**L'action sociale  
du Groupe AGRICA vous  
accompagne dans les  
moments difficiles  
ou importants  
de votre vie.**

Handicap, perte d'autonomie, aides aux aidants, passage à la retraite, retour à l'emploi, deuil, santé, soutien financier : AGRICA est présent sur toutes ces problématiques pour vous apporter des réponses concrètes et vous orienter.



## **Coup dur, coup de pouce,** **ayez le réflexe action sociale**

Retrouvez tous les dispositifs  
qui vous sont proposés  
par le Groupe AGRICA  
sur [www.groupagricra.com](http://www.groupagricra.com)  
ou en flashant le QR Code :



AGRICA est l'interlocuteur  
privilegié des entreprises  
agricoles et agroalimentaires  
pour la protection sociale  
de leurs salariés.

Retrouvez toute  
l'information  
et suivez son actualité sur  
[www.groupagricra.com](http://www.groupagricra.com)





# LA FGTA-FO

Entre 1975 et 1988, trois fédérations, l'Agriculture, l'Alimentation et les Tabacs et Allumettes se sont regroupées pour constituer la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO).

## Les valeurs de la FGTA-FO:



## > DES COMPÉTENCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES SALARIÉS

- **Les secrétaires fédéraux** sont les coordinateurs nationaux dans les différentes branches d'activités représentées par la FGTA-FO. Ils ont un rôle d'animation : ils négocient, accompagnent les élections, gèrent la communication, aident à la résolution des conflits... Ils relaient, au niveau national la parole des syndicats qu'ils assistent au quotidien.
- Les secrétaires fédéraux sont accompagnés par des **chargés de mission** : plus orientés vers le développement de la syndicalisation et l'accompagnement opérationnel des équipes, ils sont régulièrement appelés à négocier aux côtés des secrétaires fédéraux.
- **Un service juridique**, composé de spécialistes en droit du travail, est à votre service, notamment pour vous accompagner dans la compréhension de vos droits (droit du travail, convention collective, etc.).
- **Un centre de formation**, l'INACS, très attentif à vos besoins, proposant notamment des formations gratuites en ligne.
- **Différentes commissions** : égalité professionnelle, handicap et aidants, cadres...
- **Un service de communication** réactif et efficace, chargé d'assister les syndicats dans la réalisation de leur communication spécifique (tracts, affiches...), de concevoir et diffuser le magazine trimestriel de la FGTA-FO, de gérer au quotidien le site [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr) et l'application pour mobiles FGTA, très complets, avec un accès permanent à l'information.
- **Le magazine bimestriel** FGTA-FO Repères, axé sur les « questions techniques » et les dossiers juridiques : accords commentés, focus sur les droits de salariés, mémentos de trésorerie, chiffres repères, etc.

## > LA CONVENTION COLLECTIVE

Une Convention collective est un texte signé par un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi et de travail ainsi que de garanties sociales.

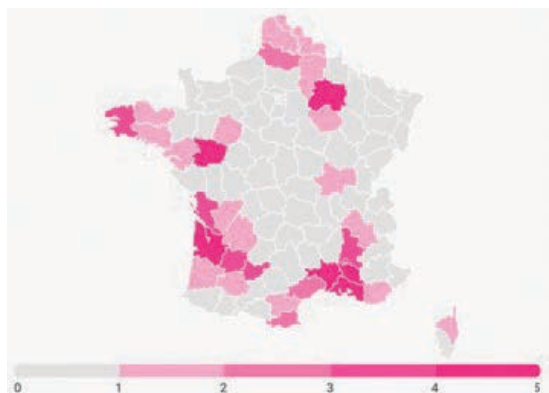
Elle permet de préciser les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géographique, etc.

Elle contribue donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail. La clé d'accès privilégiée à la Convention collective est le n° d'IDCC, code unique attribué par le ministère chargé du travail à chaque convention. La convention apparaît sur le bulletin de salaire.

# LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS DU SECTEUR AGRICOLE

La production agricole française est un secteur à part dans le monde du travail. Très hétérogène, il est marqué par une diversité de réalités de filières et de territoires. Il existe une convention collective nationale pour le secteur agricole et des spécificités locales. Pour toute information complémentaire sur les spécificités de votre contrat, n'hésitez pas à nous contacter.

- Environ 70 000 postes demeurent non pourvus en agriculture.
- Les saisonniers représentent un emploi sur trois de la production agricole.
- 60 % du volume de travail saisonnier agricole se concentre sur trois activités : la vigne (21 %), les légumes, melons racines et tuberculeuses (18 %) et les fruits à pépins et noyau (18 %).
- Les saisonniers agricoles sont majoritairement des femmes (64 %).
- L'âge moyen est de 35 ans avec 23 % de moins de 20 ans.
- 50 % des saisonniers agricoles n'ont pas de diplôme.
- Les missions des saisonniers agricoles sont principalement la récolte, la taille, l'entretien des cultures, l'alimentation et les soins aux animaux ainsi que quelques postes d'encadrement ou plus techniques (mécaniciens ou conducteurs).
- Le travail saisonnier agricole concerne particulièrement le sud de la France : 50 % du volume de travail saisonnier annuel est concentré dans les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Lors d'une enquête réalisée à l'échelle de la branche, le terrible manque d'information des travailleurs saisonniers sur leurs droits a été mis en évidence. La connaissance de nos droits est la première étape pour leur amélioration, en commençant par la capacité à les faire respecter.

Dans cette optique, la FGTA-FO souhaite vous communiquer une information la plus claire, synthétique et complète possible.

## > LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés saisonniers du secteur agricole contient des clauses obligatoires :

Les clauses obligatoires qu'il doit contenir sont :

- Le motif de recours.
- Le terme ou la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu et le cas échéant, une clause de renouvellement.
- Le poste de travail ou l'emploi occupé.
- L'intitulé de la convention collective applicable.
- Le montant de la rémunération et de ses accessoires.
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue.
- La durée de travail s'il s'agit d'un contrat à temps partiel.

Rappelons que le contrat doit être remis au plus tard dans les 48 heures **suivant l'embauche** du salarié.

### **Le contrat de travail saisonnier**

Le contrat de travail saisonnier est prévu pour des durées déterminées pouvant aller d'un à huit mois. Il peut néanmoins ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. En revanche, la durée du contrat saisonnier ne peut être ni inférieure à un mois ni supérieure à huit mois.

### **Le contrat « vendanges »**

Le contrat « vendanges » est un cas particulier de contrat saisonnier permettant de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation ainsi que les travaux de rangement du matériel (article L718-4 du Code rural et de la pêche maritime). À l'instar du contrat saisonnier, il présente certaines spécificités :

- Il peut être signé par un salarié en congé payé au titre de son activité auprès d'une autre entreprise (article L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime).
- Il est conclu pour une durée limitée à un mois et doit comporter un terme précis; à défaut, il est conclu pour la durée des vendanges (article L. 718-5 du Code rural et de la pêche maritime).
- Il peut être renouvelé sans délai de carence. Dans ce cas, le cumul des contrats ne doit pas dépasser 2 mois sur 12 (article L. 718-5 du Code rural et de la pêche maritime);
- Il ne peut pas être reconduit pour la saison suivante (article L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime).

### **La période d'essai**

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture. La période d'essai, ainsi que sa durée, doivent obligatoirement être prévues dans le contrat de travail.

### **La durée du travail**

La durée de travail applicable est fixée par le contrat de travail du salarié et celui-ci est soumis comme tous les autres salariés aux durées maximales de travail.

### **La clause de reconduction**

L'employeur doit informer le salarié sous contrat de travail à caractère saisonnier des conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (C. trav., art. L. 1244-2-2, 1).

### **La succession de contrat saisonnier**

Les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail. Le contrat est donc dans ce cas « requalifié » en CDI.

### **Le terme du contrat saisonnier**

Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme. Celui-ci peut être « précis » et être conclu pour une

durée déterminée pendant la saison pour deux ou trois mois par exemple. Si le terme est « imprécis » (notifiant par exemple la fin de la saison), le contrat est prévu pour toute la durée de la saison : il correspond alors aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement. Il doit prévoir une durée minimale, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit.

### **Le temps de repos**

La CCN production agricole et Cuma prévoit l'attribution d'un seul jour de repos hebdomadaire donné de préférence le dimanche. Le temps de repos entre deux jours de travail est généralement fixé à onze heures consécutives et douze heures consécutives pour les moins de 18 ans.

Une pause de 20 minutes doit être accordée dès que le temps de travail quotidien atteint 6 h consécutives.

### **Les jours fériés**

Si le salarié travaille pendant ces jours fériés, l'employeur doit l'indemniser en temps ou en argent. Dans tous les cas, si à la fin de son contrat, le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble de ces jours, l'employeur doit obligatoirement le lui payer. Rappelons que le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

### **Les congés payés**

Tout salarié justifiant chez le même employeur d'un temps de travail équivalent à un mois de travail effectif bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail. Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé six jours ouvrables par semaine (c'est-à-dire du lundi au samedi, seul le dimanche n'est pas compté). La période de référence débute le 1<sup>er</sup> juin et prend fin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

Le tableau des départs en congé est établi en fonction des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

## > LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### **L'impossibilité de rompre un contrat saisonnier**

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu avant son terme, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé. Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

- Accord entre l'employeur et le salarié.
- Faute grave du salarié.
- Force majeure (incendie, cataclysme naturel).
- En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle.

Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs.

### **Les indemnités**

Le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité de 10 %. Le salarié saisonnier a néanmoins le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

### **Les documents à remettre au salarié**

- Un certificat de travail.
- Une attestation France Travail (ex-Pôle emploi).
- Un reçu pour solde de tout compte.

## > LA RÉMUNÉRATION

Toutes les heures effectuées doivent être payées. Lors du règlement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le Smic est fixé à 11,65 euros brut de l'heure. Le Smic mensuel pour 35 heures est de 1766,92 euros bruts.



## > L'HÉBERGEMENT

En cas de logement fourni par l'employeur, la superficie et le volume des locaux affectés à celui-ci ne doivent pas être inférieurs à 6 m<sup>2</sup> et 15 m<sup>3</sup> par personne et doivent disposer de fenêtres donnant directement sur l'extérieur, de lavabos, de douches et de WC à proximité.

La suspension du contrat de travail du salarié (pour maladie par exemple) n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, ce dernier doit être restitué en cas de rupture du contrat de travail. L'avantage en nature logement est évalué forfaitairement ou, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation.

## > LE TRAVAIL ILLÉGAL

Le travail illégal revêt différentes formes, dont celle du travail dissimulé. L'employeur commet l'infraction de travail dissimulé lorsqu'intentionnellement il dissimule l'activité de son entreprise ou celle de son personnel (en totalité ou partiellement):

- Dissimulation de salarié par défaut de déclaration préalable à l'embauche ou par non-délivrance du bulletin de paie.
- Dissimulation d'heures travaillées par mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué. **Le versement d'une prime en remplacement du paiement des heures supplémentaires est interdit.**
- Dissimulation d'activité, soit par défaut d'immatriculation à la Chambre de commerce et d'industrie ou à la Chambre des métiers, soit par omission des déclarations auprès de l'URSSAF ou de l'administration fiscale.

Le travail dissimulé est un délit passible de lourdes sanctions civiles, administratives et pénales.

**Droits des salariés:** les salariés dissimulés peuvent demander, devant le conseil des prud'hommes, une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de salaire, à laquelle s'ajoutent les différentes indemnités légales ou conventionnelles dues lors de la rupture du contrat de travail et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

## ➤ LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Lorsque l'environnement de travail comporte un risque pour les salariés (brûlures, glissades, chutes d'objet, coupures, souillures...), l'employeur a l'obligation de prévoir des moyens de protection contre ces risques pour s'assurer que les employés travaillent en toute sécurité.

Ces équipements et vêtements de travail individuels (gants, chaussures, blouse...) sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure l'entretien, la réparation et les remplacements.

L'ensemble de ces mesures ne doit en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs, qui peuvent par ailleurs participer au choix de ces équipements (Code du travail R.4321-4 et R.4323-95).

Si le port d'une tenue de travail est obligatoire (uniforme ou tenue commerciale), les frais d'achat et d'entretien doivent aussi être supportés par l'employeur (Code du travail L.4122-2).

## ➤ LE CHÔMAGE ET LA PORTABILITÉ DES DROITS

Pour avoir le droit au chômage le salarié doit avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (ce qui correspond environ à 6 mois) dans une période déterminée :

- 24 derniers mois s'il a moins de 53 ans.
- 36 derniers mois s'il a 53 ans et plus.

À la fin de leur contrat, les travailleurs saisonniers bénéficient de la portabilité de leurs droits s'ils perçoivent l'allocation-chômage et ce, sans versement de cotisation supplémentaire car elle est prise en charge par l'assureur. C'est le principe de la portabilité des droits.

La loi prévoit que la durée du maintien de garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail dans la limite maximale de douze mois.

## > SANTÉ ET SÉCURITÉ

### **Le droit de retrait**

Tout salarié dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (client violent, pas d'installations de sécurité...) peut se retirer et doit alerter immédiatement l'employeur. L'employeur ne peut exiger du salarié qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave (Code du travail L4131-1).

### **L'arrêt maladie**

Lorsque des raisons médicales empêchent un salarié de travailler, celui-ci doit impérativement prévenir son employeur au plus vite, et consulter son médecin traitant qui lui remettra un avis d'arrêt de travail en trois exemplaires, à compléter et à transmettre à la Sécurité sociale ainsi qu'à son employeur.

Le salarié doit adresser, dans les deux jours suivant l'interruption de travail, les volets 1 et 2 de l'avis à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur. Ce délai ne s'applique pas aux salariés blessés ou impliqués dans un acte de terrorisme.

Il est important de respecter ces délais pour ne pas avoir de pénalités sur d'éventuelles indemnités. La maladie ne peut justifier la rupture du contrat de travail par l'employeur. (Code du travail L1132-1).

### **L'accident de travail**

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Plus précisément, c'est un accident qui se produit sur le lieu de travail, à l'occasion du travail, ou pendant les pauses.

Même si l'accident relève d'une faute du salarié, cela ne peut suspendre le qualificatif « d'accident de travail ». Seule une faute intentionnelle peut remettre en cause l'indemnisation.

Un accident survenu sur le lieu de restauration du déjeuner n'est qualifié d'accident de travail que si le salarié se trouve dans les locaux de l'entreprise et donc si le salarié se trouve encore sous l'autorité et le contrôle de son employeur.

Un accident survenant durant le temps de trajet n'est pas un accident du travail mais un accident de trajet.

Si l'accident de travail a lieu pendant la période d'essai d'un CDD, l'employeur ne peut rompre le contrat qu'en cas de faute grave ou de « force majeure », sinon le salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale à la rémunération qu'il aurait touchée jusqu'au terme du contrat. (L411-1 à 2 et L453-1 du Code de la Sécurité sociale et L1226-18 du Code du travail).

Dès l'accident, il peut être utile pour la suite de recueillir les coordonnées d'éventuels témoins. Le salarié doit prévenir son employeur immédiatement et dans la limite d'un délai de 24 heures, sauf motif légitime, impossibilité ou cas de force majeure, par tout moyen donnant une date certaine à sa réception. Une feuille d'accident de travail lui sera délivrée, afin d'obtenir des soins et médicaments sans frais à avancer (en trois exemplaires: pharmacien, médecin et salarié).

Les salariés en accident de travail perçoivent le même maintien de salaire qu'en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle. La seule différence concerne l'absence de délai de carence et la répartition du maintien de salaire à verser entre la sécurité sociale et l'employeur. Si l'employeur refuse de vous remettre une feuille accident de travail, adressez-vous immédiatement à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pour faire reconnaître l'accident (Mutualité sociale agricole dans l'agriculture, MSA).

Afin d'améliorer les conditions dans lesquels vous travaillez, la FGTA-FO s'organise pour protéger les acquis sociaux et conquérir de nouveaux droits.

Dans cette perspective, nous portons des revendications à tous les niveaux de négociation: interprofessionnel, la branche, le territoire et l'entreprise.

## > NOS REVENDICATIONS

À l'issue des assises des travailleurs saisonniers, organisés par la FGTA-FO, et en construction avec les unions départementales FO, nous vous proposons cet ensemble de revendications réparties en onze thématiques:

- La rémunération.
- Le contrat de travail.
- Les parcours et évolutions professionnelles.
- L'assurance chômage.
- Les conditions de travail.
- Les droits des saisonniers.
- La formation.
- Le logement.
- La mobilité et le transport.
- Le dialogue social.
- L'Europe.

## > LA RÉMUNÉRATION

**Objectif:** améliorer la rémunération des travailleurs saisonniers pour leur garantir un pouvoir d'achat et un niveau de vie décents.

1. Obtenir que les heures supplémentaires de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> soient payées au minimum à 25 % et 50 % à partir de la 40<sup>e</sup>.
2. Obtenir que les heures supplémentaires soient majorées et rémunérées mensuellement. Nous sommes donc contre la modulation, notamment pour les contrats précaires, les CDD saisonniers et les temps partiels.
3. Obtenir le rétablissement de la prime de précarité, égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.
4. Rendre accessible l'indemnité de précarité en cas de reprise d'étude à l'issue de leur contrat.

5. Porter l'obligation de tenir à jour le registre de décompte horaire hebdomadaire des heures effectuées dans le contrat de travail. Ce registre doit être signé par l'employeur et le salarié à la fin de chaque semaine.

## > LE CONTRAT DE TRAVAIL

**Objectif:** Consolider et pérenniser les contrats de travail des travailleurs saisonniers.

1. Obtenir une compensation en cas de CDD saisonnier sans termes fixes qui serait rompu.
2. Obtenir la tacite reconduction du contrat saisonnier après une saison complète et concluante afin de protéger le salarié sur les périodes d'inactivité.
3. Obtenir le respect d'un délai de prévenance de 60 jours en cas de non-reconduction.
4. Obtenir le fait que calcul de l'ancienneté doit prendre en compte le cumul des contrats effectués dans le secteur consécutivement ou non.

## > LES PARCOURS ET ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELS

**Objectif:** Sécuriser les parcours professionnels des travailleurs saisonniers.

1. Obtenir la reconnaissance d'un véritable régime saisonnier (en reprenant l'idée des intermittents du spectacle) et la création d'un guichet unique (national et systématique) pour les toutes les démarches des salariés saisonniers.
2. Rendre l'entretien de fin de saison obligatoire.
3. Obtenir de ne pas être recruté en deçà du niveau II échelon 1 après deux saisons complètes sans que cela soit en dessous de son positionnement initial ou de sa qualification.
4. Obtenir une meilleure reconnaissance des compétences et un meilleur positionnement dans la grille de classification au fil des saisons.

## > L'ASSURANCE CHÔMAGE

**Objectif:** Garantir l'accès des travailleurs saisonniers à l'indemnité chômage.

1. Obtenir l'ouverture de droits à quatre mois et rétablissement du rechargement à un moi.

2. Favoriser des contrats de cinq mois minimum y compris par l'abondement de la formation et sa prise en charge comme temps de travail.
3. Obtenir la suppression de la notion quérable pour les documents de fin de contrat (délai de carence).

## > LES CONDITIONS DE TRAVAIL

**Objectif:** S'assurer que tous les saisonniers travaillent dans de bonnes conditions.

1. Obtenir l'obligation de deux jours de repos consécutifs hebdomadaires sans que l'employeur puisse les décaler ou les suspendre. En cas d'impossibilité, les jours déplacés ou suspendus doivent être rémunérés et récupérés.
2. Rendre obligatoire que les équipements et le matériel adéquats (EPI) soient fournis à tous les travailleurs ainsi que la mise à disposition d'un espace sanitaire et d'un espace à l'abri des intempéries et du soleil.
3. Il faut donner des moyens à l'inspection du travail d'aller vérifier sur place.

## > LES DROITS DES SAISONNIERS

**Objectif:** Améliorer les droits de tous les travailleurs saisonniers.

1. Permettre l'acquisition des mêmes droits sociaux et conventionnels et les avantages au prorata temporis dès la première saison complète que les salariés permanents de l'entreprise.
2. Obtenir l'obligation pour les employeurs de souscrire à des organismes mutualistes couvrant la maladie (complémentaire) et l'accident de travail (prévoyance).
3. Obtenir la portabilité des droits pour tous: possibilité du maintien de la portabilité à tous les demandeurs d'emploi et non pas exclusivement pour ceux qui sont indemnisés.
4. Obtenir le doublement de la portabilité pour tous les saisonniers.

## > LA FORMATION

**Objectif:** Garantir l'accès à la formation financée pour tous les travailleurs saisonnier.

1. Obtenir un accès facilité à la formation et le bénéfice d'un abondement financier à la prise en charge des formations (par les employeurs ou les OPCO): Crédit spécifique CPF une fois la saison terminée ou cotisation spécifique, dispositifs régionaux, etc.
2. Compléter tout contrat saisonnier avec de la formation rémunérée en tant que travail effectif afin que le saisonnier puisse accéder à l'indemnité chômage (pas moins de 5 mois de cumul travail et formation).
3. Obtenir la mise en place des formations hors périodes saisonnières (intersaison), en adéquation avec l'offre locale.
4. Proposer des formations vers d'autres métiers pour avoir des passerelles (transitions professionnelles).
5. Obtenir la création d'un passeport formation individuel pour les saisonniers et à la main du salarié.

## > LE LOGEMENT

**Objectif:** Garantir un logement décent au loyer modéré pour tous les travailleurs saisonniers.

1. Impliquer tous les dispositifs et les acteurs afin de permettre aux saisonniers de se loger dignement avec un loyer modéré.
2. Améliorer considérablement l'offre de logement dédiée aux salariés saisonniers sur la base du projet Résidence à Vocation Saisonnière ou de tout autre dispositif impliquant les différents acteurs, notamment la région.
3. Encourager les mesures spécifiques d'Action Logement pour les saisonniers: dispositif Visale, se porter caution, avance de loyer, traitement plus rapide, etc.

## > LA MOBILITÉ ET LE TRANSPORT

**Objectif:** S'assurer de la possibilité de se rendre à leur lieu de travail pour tous les travailleurs saisonniers.

1. Rendre obligatoire l'indemnité de trajet prenant en compte l'éloignement du lieu de travail.
2. Améliorer les offres de mobilité: fréquences, transport de nuit, zones isolées ou non desservies, etc.



## > LE DIALOGUE SOCIAL

**Objectif:** Garantir un suivi et un dialogue social de qualité autour des travailleurs saisonniers.

1. Obtenir la mise en place de véritables négociations annuelles de branche en intégrant systématiquement des négociations spécifiques aux saisonniers.
2. Obtenir la création d'un observatoire paritaire de la saisonnalité.

## > L'EUROPE

**Objectif:** Structurer les enjeux et les besoins des travailleurs saisonniers au niveau européen.

Création d'un fonds d'action sociale européen à destination des salariés saisonniers et créer une antenne paritaire dans chaque État membre.

Cette revendication est portée par la FGTA-FO au niveau Européen (UITA et EFFAT).

L'accès au logement constituant une problématique majeure rencontrée par les saisonniers, l'échelle territoriale est incontournable. En soutien aux unions départementales FO, nous proposons des axes potentiels pour développer des projets concrets d'accès au logement :

- L'identification des acteurs et parties prenantes pour améliorer l'offre de logement : la commune (mairie) ; la région (conseil régional) ; le département (conseil départemental) ; les agences et structures nationales (Agence nationale de l'habitat, l'agence nationale pour l'information sur le logement et leurs déclinaisons territoriales...) ; des acteurs sociaux (Action logement, ...) ; la branche professionnelle des HCR ; les organisations patronales ; etc.
- La définition du projet selon les possibilités du territoire et des acteurs mobilisables : construction, remise à niveau, mise à disposition, baux spécifiques, subvention ou prime logement, etc.
- La mise en œuvre et suivi du projet.

**Beaucoup de projets sont portés en région en collaboration avec les représentants d'employeurs sans consulter les représentants des salariés. Il est important que nous soyons associés à ces projets, qui ne doivent pas être portés par des intérêts privés ou lucratifs.**

**Quatre exemples qui ont fonctionné :**

- **Région Aquitaine :** La région a mis en place un dispositif d'aide pour des projets de création de logement des saisonniers portés par des partenaires privés ou publics. La région vise la création de 200 places d'hébergement en travaillant avec ses partenaires (Agence Nationale de l'Habitat, MSA, chambre d'agriculture). Subvention de 10 % des travaux avec un plafond de 1000 euros par place d'hébergement créée.
- **Vendée :** Un projet est porté par l'ANIL (agence nationale pour l'information sur le logement) et le Service Habitat du département, dont l'objectif est d'aider à la création de logements, notamment pour les saisonniers afin de leur permettre de se loger décentement à un coût modéré.

- **Antibes:** La construction d'un immeuble de 100 logements dédiés aux jeunes actifs et aux travailleurs de saison. Porté par le bailleur social Vilogia, le projet devrait voir le jour en 2026 sur la parcelle de l'ancien camping Le Rossignol, dans le quartier de la Fontonne à Antibes.



L'aide au développement de logements pour les saisonniers est une subvention destinée à soutenir l'aménagement d'hébergement pour les travailleurs saisonniers, afin d'améliorer leurs conditions de travail et de vie pendant la saison. Le montant de la subvention représente 25 % maximum des dépenses éligibles, avec un plafond fixé à 750 000 euros.

Pour être éligible, le montant minimum des travaux doit être de 50 000 euros. Les opérations éligibles incluent les investissements de gros œuvre, second œuvre second œuvre intérieur et extérieur, les travaux de confort, ainsi que les frais d'étude et d'honoraires.

## > ZOOM SUR ACTION LOGEMENT ET LA « GARANTIE VISALE »

Si vous n'avez pas de garant, vous pouvez prétendre au dispositif « garantie Visale » qui est une caution locative accordée par Action Logement. Depuis décembre 2023, la garantie Visale est étendue aux travailleurs saisonniers.

- Cette garantie s'adresse aux personnes qui ont entre 18 et de 30 ans, quelle que soit leur situation professionnelle et aux plus de 31 ans dont le salaire est inférieur ou égal à 1500 euros par mois ou qui ont un contrat de travail à durée déterminée, embauchée depuis moins de six mois ou en possession d'une promesse d'embauche de moins de trois mois. Vous pouvez faire votre demande directement sur le site d'Action Logement.
- Action Logement est un acteur essentiel dans le cadre de la production, la rénovation ou l'aménagement des logements à destination des salariés saisonniers ou en mobilité professionnelle.
- Parmi les services que propose Action Logement pour les saisonniers, il y a notamment la garantie Visale (Visa

pour le logement): une caution locative qui garantit le paiement du loyer et des charges locatives au propriétaire en cas de défaillance de paiement. Elle vise à faciliter la recherche de logement en rassurant le bailleur.

# FGTA-FO

**Siège social:**

**WWW.FGTAFO.FR**

FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves

Tél. : 0186 90 43 60 - fgtafo@fgta-fo.org



## DEMANDE D'ADHÉSION

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

Né(e) le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Adresse complète \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Tél. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Je souhaite

Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise?  OUI  NON

Nom de l'Entreprise \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Tél. \_\_\_\_\_ E-mail professionnel \_\_\_\_\_

Ouvrier  Employé  Agent de Maîtrise  Cadre

Temps plein  Temps partiel

### À RENVoyer À L'ADRESSE MAIL OU POSTALE SUIVANTE :

15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves

01 86 90 43 60 - fgtafo@fgta-fo.org

<https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere>

<https://twitter.com/fgtaFO> - [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)

Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce bulletin le sont dans le but de gérer les adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr) ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.

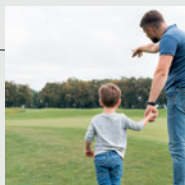
**ÉLECTIONS**  
**JANVIER**  
**2025**



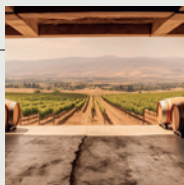
**CHAMBRES**  
**D'AGRICULTURE**

Collège 3A

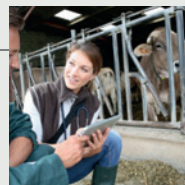
**DEVENEZ CANDIDAT ET FAITES VALOIR VOS DROITS**



Qu'est-ce  
qu'une chambre  
d'agriculture



Dates des  
élections et  
conditions pour  
devenir candidat  
FO



Trouver des  
candidats: liste  
avec tous les  
secteurs

**RETROUVEZ**  
**L'ENSEMBLE DES**  
**INFORMATIONS SUR LES**  
**ÉLECTIONS CHAMBRES**  
**D'AGRICULTURE EN**  
**SCANNANT CE QR CODE**





# PASS AVANTAGES AGRICULTURE

# FO

## JAMAIS SOLO AVEC FO



AVANTAGES  
POUR TOUS

Scannez ce  
QR code et  
connectez-  
vous avec le

code spécial :  
FOavantages

**FO** vous offre l'accès 100 % gratuit\* à sa  
plateforme [AVANTAGESPOURTOUS.COM](https://www.avantagespourtous.com)

- Améliorer votre **POUVOIR D'ACHAT** avec des milliers des réductions
- Bénéficier d'un **SOUTIEN SCOLAIRE** pour toute la famille
- **CONSULTER GRATUITEMENT DES AVOCATS**, selon vos contraintes horaires

\*jusqu'au 31 décembre 2024



► Pour en savoir plus sur vos droits et avantages, RDV sur → [www.fgtafo.fr](https://www.fgtafo.fr)

**FO**



# JAMAIS SOLO, AVEC FO !



## COMMENT FAIRE POUR AMÉLIORER MES DROITS, SEUL(E) FACE À MON EMPLOYEUR ?

Pour rompre avec l'isolement, vous pouvez compter sur FO. La négociation collective et le soutien individuel sont les moyens les plus efficaces pour défendre vos droits et faire progresser vos conditions de travail, votre salaire, votre protection sociale (régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé), votre formation professionnelle, etc.

► Pour améliorer votre pouvoir d'achat avec des milliers de réductions, bénéficier d'un soutien scolaire pour toute la famille, consulter gratuitement des avocats selon vos contraintes horaires, accédez gratuitement à la plateforme **Avantagespourtous.com**.

► Pour connaître l'ensemble de vos droits et retrouver les guides FO des droits des salariés et les questions/réponses en droit du travail, scannez au verso le QR code correspondant à votre secteur d'activité professionnelle



**AVANTAGES**  
POUR TOUS

Scannez ce QR code et connectez-vous avec le

code spécial :  
**FOavantages**







SCANNEZ LE QR CODE CORRESPONDANT  
À VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ  
PROFESSIONNELLE POUR RETROUVER  
L'ENSEMBLE DES INFORMATIONS ET  
AVANTAGES FO.



ARTISANAT  
ALIMENTAIRE



ASSISTANTES  
MATERNELLES



COIFFURE



HÔTELS CAFÉS-  
RESTAURANTS  
(HCR)



COMMERCE  
DE DÉTAIL  
ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ



SALARIÉ DU  
PARTICULIER  
EMPLOYEUR



ESTHÉTIQUE  
COSMÉTIQUE  
PARFUMERIE



HÔTELLERIE DE  
PLEIN AIR



COMMERCE  
DE DÉTAIL  
ALIMENTAIRE  
NON SPÉCIALISÉ



ENTREPRISES  
DE SERVICES À  
LA PERSONNE



FLEURISTES  
SERVICES  
ANIMAUX  
FAMILIERS



RESTAURATION  
RAPIDE



MAREYEURS-  
EXPÉDITEURS



JARDINERIES ET  
GRAINETERIES



VINS  
SPIRITUEUX



CAVES  
COOPÉRATIVES  
VITICOLES



FRUITS  
LÉGUMES  
EXPÉDITION  
EXPORTATION



AGRICULTURE -  
AGROALIMENTAIRE

SI VOUS VOUS SENTEZ ISOLÉ(E),  
DÉCOUVREZ LA FORCE DE LA COHÉSION



[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

