



FICHE D'INFORMATION DIRECCTE BRETAGNE UD des Côtes d'Armor- juillet 2018

Réglementation du travail applicable aux salariés saisonniers ramasseurs de cocos de Paimpol

Dispositions applicables :

Code du travail, code rural et de la pêche maritime et convention collective départementale relative aux exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ du 26 octobre 1982

Vous venez d'être embauché pour la saison de ramassage des Cocos de Paimpol.

Vous trouverez sur cette fiche quelques informations utiles pour mieux connaître votre environnement professionnel.



Contrat de travail

Votre contrat est un contrat saisonnier dont l'une des caractéristiques est d'être à durée déterminée. Le salarié saisonnier est celui qui est embauché, par contrat de travail à durée déterminée, pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques en fonction du rythme des saisons.

Votre contrat peut être à terme précis : vous connaissez la date de fin de votre contrat, ou à terme imprécis : il prend fin lorsque les travaux sont terminés.

Le contrat de travail doit obligatoirement être écrit (à défaut, il est réputé conclu à durée indéterminée), être signé par vous et votre employeur, et préciser pour être valable :

- le motif précis pour lequel il a été conclu ;
- la date du terme du contrat, si elle peut être connue ;
- à défaut, si le contrat ne comporte pas de terme précis, 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 ;
- en cas de contrat de travail à temps partiel, la durée du travail (à défaut, il est réputé conclu à temps plein) et la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- 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.

Vous avez signé un **Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)**

Le TESA a été créé pour simplifier les formalités liées à l'embauche de saisonniers agricoles.

C'est un seul formulaire pour la déclaration à la MSA, le contrat de travail, la remise des bulletins de paie et l'attestation POLE EMPLOI à la fin du contrat.

L'employeur peut recourir au TESA pour embaucher un salarié agricole en contrat à durée déterminée n'excédant pas 3 mois.

En cas de contrat de travail à temps partiel, un volet spécifique du TESA doit être établi par votre employeur. En l'absence de ce volet, votre contrat est réputé à temps plein.

Il ne modifie cependant en rien les droits attachés à votre statut de salarié.

Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)

L'employeur doit déclarer à la MSA chacun des salariés saisonniers préalablement à leur embauche. Cette déclaration est obligatoire.

Lors de votre embauche, l'employeur vous fournira soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche, soit une copie de l'accusé réception adressé par la MSA.

Emploi de jeunes mineurs

L'emploi des jeunes âgés de plus de quatorze ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires sous conditions et doit faire l'objet d'une information préalable de l'inspection du travail par l'employeur.

Rémunération

Vous êtes rémunérés à la tâche c'est-à-dire au nombre de kilos de cocos de Paimpol ramassés. Cette modalité spécifique de rémunération que l'on retrouve dans d'autres activités de cueillette de fruits et de légumes a été définie par les représentants des employeurs et des salariés au niveau départemental.

Le salaire brut à l'unité (kilo de cocos ramassés) est calculé sur la base du SMIC auquel est incluse l'indemnité compensatrice de congés payés, par référence à une journée de travail de 7H pour un rendement de 120kg (soit 17,142kg pour une heure). Pour 2018, le salaire brut au kilo est de 0,634€.



Ce mode de rémunération permet de prendre en compte les ramasseurs très productifs. Ainsi, plus vous ramassez, plus vous êtes rémunérés.

A l'inverse, dans le cas où vous n'atteindriez pas la référence retenue, la rémunération qui vous sera versée, sur la base des heures de travail effectuées, sera au moins égale au SMIC.

Au moment du versement de votre salaire, votre employeur doit vous remettre un bulletin de paie sur lequel figurent les informations suivantes :

- votre nom et prénom ;
- la période de travail à laquelle se rapporte votre salaire ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte ce salaire;
- le montant de votre rémunération brute (salaire avant déduction des charges sociales).

Jours fériés : les heures de travail effectuées un jour férié (un jour férié pendant la période habituelle de récolte des cocos de Paimpol : le 15 aout) donnent lieu à une majoration de salaire de 50%.

Durée du travail

Votre durée du travail est mentionnée dans votre contrat.



Il existe des durées quotidienne et hebdomadaire maximales à ne pas dépasser :

- 10H pour la durée quotidienne maximale de travail qui peut être dépassée pour les travaux saisonniers et atteindre 12H;
- 48H pour la durée hebdomadaire maximale sauf dérogation accordée par la DIRECCTE dans la limite de 72H.

Vous avez droit à un repos quotidien de 11H consécutives minimales et à un repos hebdomadaire de 35H consécutives minimales.

L'employeur doit tenir un enregistrement des heures de travail que vous effectuez chaque jour, soit le nombre d'heures de travail effectuées soit les heures de début et de fin de la journée de travail. Il peut également vous confier le soin de procéder à l'enregistrement de vos horaires de travail.

La rémunération à la tâche ne dispense pas l'employeur de cet enregistrement.

Cette obligation vise en effet à vérifier le respect du SMIC ou du salaire minimum conventionnel ainsi que le respect des durées maximales du travail.

Le support de ce décompte est laissé au choix de votre employeur : il peut s'agir d'un document spécifique ou du registre de pesée que vous renseignez à la fin de votre journée pour y mentionner le nombre de kilos de cocos de Paimpol ramassés.

Une copie de cet enregistrement doit vous être remise en même temps que votre paie.

En cas d'intempéries ne permettant pas le ramassage de cocos de Paimpol, les heures perdues ne peuvent pas entraîner une diminution de votre rémunération. Elles vous sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Votre employeur peut vous demander de récupérer ces heures perdues dans la limite de 8 heures par semaine effectuées en une ou plusieurs fois. Ces heures n'entrent pas dans le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Santé et sécurité au travail

Votre employeur est tenu de procéder à l'évaluation des risques liés au travail dans les champs. A titre d'exemple pour le ramassage des cocos, il peut s'agir des risques liés au port de charges, à l'utilisation d'équipements de travail, au climat...

Il met à votre disposition, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés (gants...) et doit veiller à leur utilisation effective.

De même il doit vous fournir, notamment en cas de fortes chaleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Fin du contrat de travail

Si votre contrat est à terme imprécis, il prend fin à cette date.

Si votre contrat est à terme imprécis, il prend fin dès lors que les travaux sont terminés.

La rupture du contrat de travail est également possible dans les cas suivants :

- en accord avec votre employeur;
- pour conclusion d'un CDI;
- pour faute grave;
- pour inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le médecin du travail ;
- en cas de force majeure.

En fin de contrat, il vous sera remis un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi.

Hébergement

Certains employeurs peuvent décider de fournir un logement à leurs salariés.

Si tel est le cas, ce logement doit répondre à des normes de confort en termes de surfaces et d'équipements.

De plus, dans les Côtes d'Armor, l'hébergement sous tentes n'est pas possible.