

sezoniera agricol



ce drepturi am ?

Summarul

Contractul, acte administrative

- Specificitățile al CDD Sezonier (CDD = "Contrat à Durée Déterminée", contract pe durată determinată)
- Actele administrative, documentele obligatorii

Salariu

- SMIC (SMIC = "Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance", salariu minim)
- Ore suplimentare

Mediu de viață

- Cazare + duș
- Scolarizarea copiilor

Muncitori străin.i.e

- Aceleași muncă = aceleași salariu, și depturi

Pôle Emploi (France Travail de la 01/01/2024)

- A ramâne inscris
- Șomaj parțial
- Noi reguli de compensații

Program și sărbători

- Maxim pe zii și pe săptămână (muncă eficientă și amplitudine)
- Pauzele

Greva

Le Travail à la tâche (Munca de sarcină)

Les Conventions Collectives ("Convențiile Colective")

La DREETS (= "Direction Régionale et de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité")

Accident du Travail (Accident de muncă)

Hai, încă un sezon, ne târâim la celălalt capăt al Franței pentru trei săptămâni plătite minimum.

Sindicalismul în agricultura nu prea s-a văzut, precaritatea muncii noastre și nomadismul fac că e mai complicat de a milita.

Dar nu e o fatalitate, știm să fim solidari între noi și cunoaștem valoarea muncii noastre.

Am scris această broșură pentru a oferi instrumente legale prietenilor nevoiași. Nu este o referință ultimă pentru că legea evoluează cu timpul, dar sperăm ca poate fi o bună bază de lucru pentru stabilirea unui echilibru de putere vis-a-vis de șeful.

Nu uităm că legalu nu este un scop în sine. Solidaritatea și autogestione rămân cele mai bune instrumente împotriva celor care ne exploatează.

Dacă sunteți singuri, nu ezitați să contactați sindicatele de luptă (CNT, SUD, CGT), cu siguranță vor fi bucuroși să vă ajute cel mai bine posibil.

Căutați și spre "El Eco Saisonnier" care fac o muncă incredibilă, specific pentru muncitorii/lucrătorilor străini.i.e.



("Din ce în ce mai rău în fiecare an cu sezonierii ăștia...", "Hai, mai rămân două ore și va fi sfârșitul zilei !")

Contractul, acte administrative

-CDDul sezonier este o versiune mai precară decât CDDul clasic. Diferența principală e că, în loc să definească un timp de lucru precis, CDDul se termină când lucrul e terminat. Contractul trebuie totuși să menționează o durată minimă estimată a lucrării.

CDDul sezonier nu poate fi folosit pentru o muncă permanentă (exemplu : a mulge vacile)

[L1242-2 și L1242-7 din Code du Travail (=Codul Muncii)]

-Primul de precaritate (10% din salariul brut) obligatoriu în cazul contractelor tradiționale pe perioada determinată, nu este obligatoriu în cazul contractelor sezoniere pe durată determinată.

[L1243-10 din Code du Travail]

-Angajatorul trebuie să furnizeze, în termen de maximum 48 de ore de la începerea lucrului, un contract care să indice durata minimă, perioada de probă, denumirea postului și contractul colectiv ("convention collective") aplicabil.

La sfârșitul contractului, șefii trebuie să vă ofere :

→ un certificat de muncă (datat și semnat, care face dovada perioadei lucrate)
→ un sold ("solde de tout compte") pentru toate conturile (resumează sumele plătite și datorate de angajator).

Dacă nu ești de acord cu ce îți platește angajatorul poți refuza să semnezi lichidarea ("solde de tout compte"), ceea ce îți va lăsa mai mult timp pentru a contesta la tribunal (Prud'hommes).

Chiar dacă refuzi să semnezi, angajatorul trebuie să îți plătească toți banii indicați.

→ o atestație Pôle Emploi (care a devenit acum France Travail), foarte important.

Salariu

→ Salariu minimum pe oră în Franța este de 11,49€ brut (cu contribuțiile sociale) în Mai 2023 deci 8,96€ net (ce câștigi concret) pentru o persoană adultă.

Dacă ai 17 ani, salariu minimum e de 10,34€ brut/oră, deci 8,06€ net.

Dacă ai 16 ani, salariu minimum e de 09,19€ brut/oră, deci 7,17€ net.

→ Orele suplimentare sunt socotite pe săptămână, de îndată ce depășești 35 de ore Primele opt ore suplimentare (până la a 43-a oră) sunt plătite cu 25% mai mult.

Din cea de-a 44-a oră, sunt plătiți cu 50% mai mult.

Atenție ! Sezonierii nu pot lucra mai mult de 40 de ore suplimentare pe trimestru.

[L3121-36 din Code du Travail]

→ Ca și alte contracte, contractele sezoniere pe durată determinată dau dreptul la **2,5 zile de concediu plătit pe luni lucrate**, inclusiv în cazul în care salariatul lucrează cu normă parțială. În cazul în care nu și-a luat concediul pe durata contractului (ceea ce este în general cazul), sezonier/ul/a primește compensație plătită de concediu la sfârșitul contractului său pe durată determinată, corespunzătoare a **10% din salariul brut** (inclusiv orele suplimentare).

Mediu de viață

Nu este neobișnuit ca șefii să ofere locuințe pentru lucrătorii lor, deduse din salariu sau nu.

Locuința este adesea precară, dar există un minim legal [R719-7 din Codul Rural]. (Condiții precise definite în [R716-1 la R716-16-1 din Codul Rural])

- Cazarea nu trebuie să fie cort sau subsol.
- Trebuie să ați acces la apă potabilă, temperatură reglabilă și încălzire.
- Trebuie să existe ferestre cu obloane sau perdele.
- Maxim 6 persoane pe cameră, pe toaletă și pe duș. În cazul căminelor, bărbații și femeile trebuie separate. Paturile supraetajate sunt interzise.
- Suprafața de minim 9m² dacă bucatarie separată, 12m² dacă nu. Adăugăm cel puțin 7m²/persoană adițională.
- Angajatorul este responsabil pentru spălarea cearșafurilor cel puțin o dată/15 zile.
- Trebuie să poți încuia cum vrei tu.

Dacă persoanele aflate în situații deosebit de vulnerabile sunt forțate în condiții de muncă și/sau cazare "incompatibilă cu demnitatea umană", angajatorul riscă până la 5 ani de închisoare și amendă de 150.000 de euro.

[225-14 din Code Penal (=Codul Penal)]

Angajatorul poate cere de la DREETS ca **excepțional și pe o durată de maximum treizeci zile**, dreptul de a caza muncitorii în corturi. [Articolul R716-16 din Code Rural]

Igienă la locul de muncă :

→ Indiferent dacă dormi acolo sau nu, angajatorul trebuie să planifice chiuvete, accesibile și în număr suficient (cel puțin o chiuvetă pentru 10 angajați) cu apă potabilă.

→ În companie, trebuie să existe cel puțin 1 birou închis, 1 pisoar pentru 20 bărbați și 2 cabinete pentru 20 de femei, aranjate astfel încât să nu dea niciun miros, suficient de încălzit și ventilat, și aprovizionat cu hârtie igienică.



Școlarizarea copiilor :

Deținător al unui contract sezonier, aveți dreptul să vă înregistrați copiii din școala de la locul dvs. de reședință temporară, sau cel al locului de muncă.

Muncitori străin.i.e

Indiferent dacă ești sau nu francez/franțuzoaică, ai aceleași drepturi. S-a mai văzut de mai multe ori la ferme, condiții de muncă și remunerații diferite între muncitorii în funcție de naționalitatea lor. **Este ilegal !!**

Același loc de muncă, același salariu, aceleași drepturi !

Nu ezitați să contactați sindicatele (CNT, Solidaires sau CGT) dacă aveți vreodată îndoieli, probleme la locul de muncă sau contactați colectivul "El Eco Saisonnier". Solidaritatea muncitorilor este internațională !



Pôle Emploi (France Travail de acum)

Când trecem prin sezoane, perioadele de șomaj, mai mult sau mai puțin timp, fac neapărat parte a vieții noastre.

Pentru a evita să te regăsești prea des fără venituri și pentru a facilita procedurile, te sfătuim să rămâi înregistrat permanent, chiar și atunci când ai sezoane oarecum lungi, și trimiteți fișa de plată către Pôle Emploi (France Travail) imediat ce le aveți.

Acest lucru va reduce timpul necesar pentru recuperarea compensației la sfârșitul sezonului.

Dacă n-ai lucrat multe ore pe lună, este posibil (în funcție de drepturile de șomaj pe care le ai) să cumulezi în aceeași lună, salariu SI compensația. Cu atât mai mult motiv să rămâi înscris.

Cea mai recentă reformă a asigurărilor pentru șomaj este deosebit de violentă pentru muncitorii sezonieri, deoarece zilele nemuncate sunt luate în considerare în calculul salariului mediu zilnic. Pentru a optimiza compensarea, recomandăm să lucrați cât mai continuu posibil (cel puțin 6 luni la 35 de ore/săpt. pentru a lansa noi drepturi), și să așteptați cât mai mult timp sfârșitul vechilor indemnizații înainte de a te relansa într-o perioadă oarecum lungă de muncă.

Program și sărbători legale

Aveți dreptul, cel puțin, la o pauză de 20 de minute la fiecare 6 ore de muncă și la cel puțin o zi de odihnă/săpt.

[L3121-16 din Code du Travail]

Șeful tău n-are dreptul să te pună să lucrezi mai mult de 10 ore în aceeași zi (8 ore dacă ești minor).

[L3121-18 din Code du Travail]

De asemenea, nu are dreptul să te pună să lucrezi mai mult de 48 de ore în aceeași săptămână.

[L3121-20 din Code du Travail]

Pe 1 Mai este ziua internațională a luptei muncitorilor. Această zi este nelucrătoare (nelucrabilă) și 100% plătită.

Dacă se lucrează, trebuie să fii plătit dublu. Alte sărbători legale trebuie plătite de la trei luni de vechime în companie. În cazul contractelor sezoniere, la calculul vechimii se iau în calcul contractele din anii anteriori, contractele n-au nevoie să fie consecutive.

[L3133-1 la L3133-3 din Code du Travail]

Pentru mai puțin de trei luni de vechime, unele contracte colective ("conventions collectives") departamentale mai prevăd ca sărbătorile legale să fie parțial plătite, merită să aflăm.

Munca de sarcină

Unii angajatori din grădinărit sau arboricultură oferă o remunerație "à la tâche" (pe sarcină) (pe kilogram de fasole sau mere etc.).

Munca la sarcină este ilegală dacă înseamnă că ești plătit mai puțin decât salariul minim (11,27 EUR brut/oră sau 8,92 EUR net în aprilie 2023) ; poate fi doar un bonus, plătit sub formă de bonus.

În viticultura (viță de vie), lucrarea la bucată mai există, dar este reglementată legal prin acorduri teritoriale (departamentale sau regionale) care stabilesc numărul de ore estimat pe număr de viță de vie în condiții "normale" (vii proprii și întreținute). În acest caz, poți decide singur cum îți organizezi zilele de lucru și programul, respectând în același timp obligațiile legale privind timpul de odihnă zilnic și săptămânal.

Dacă sunteți mai mulți dintre voi lucrând pe același domeniu cu un contract la bucată, trebuie să aveți cu toții un contract. Obținerea de ajutor de la prieteni sau de la familie în realizarea unui contract de muncă la sarcină poate autoriza șeful să te concedieze.

Les Conventions Collectives ("Convențiile Colective")

Un/o "convention collective", (=convenție colectivă, sau contract colectiv) e un text care precizează condițiile de muncă pe ramură de activitate. Această convenție completează sau clarifică Codul Național al Muncii (Code du Travail National). În general, contractul colectiv este mai favorabil lucrătorilor decât Codul Muncii.

Contractele colective se negociază între sindicatele patronale și sindicatele reprezentative ale lucrătorilor.

Dacă ai îndoieli cu privire la Contractul Colectiv la care ești supus, pe care depinzi, acesta trebuie menționat în contractul de muncă și în fișele de plată.

Din septembrie 2020, există un Contract Colectiv național pentru "Producție agricolă/CUMA". Acest contract colectiv nu înlocuiește contractele colective locale, ci le completează.

Atunci când cele două acorduri se contrazic, se aplică cel mai favorabil pentru muncitorul.

Greva

Când avem condiții de muncă nesatisfăcătoare și a cere frumos nu este suficient, ne putem gândi la grevă, adică oprirea muncii.

→ Intrarea în grevă este LEGAL. Dacă angajatorul tău te condamnă pentru acest lucru, merită să-l trimiți la tribunalul industrial ("Prud'Hommes"). [L1132-2 & L2511-1 din Code du Travail]

→ Pentru a începe o grevă, trebuie să existe cel puțin două persoane (sau doar una dacă nu e nimeni altcineva angajat.ă) și trebuie să existe revendicări privind salariul sau condițiile de muncă.

→ Poți face grevă cât dorești, iar pierderea salariului se referă doar la durata exactă a grevei (poți greva doar două ore și pierzi doar două ore de plată).

→ Nu este nevoie să existe sindicate în companie care să declanșeze o grevă (dar nu ezita să contactezi unul, te poate ajuta)

→ Nu aveți dreptul să împiedicați colegii negreviști să meargă la muncă

Dacă organizați o grevă, nu ezitați să o **faceți vizibilă**. Faceți bannere, fotografii, sunați presa, scrieți un comunicat de presă...

La ferme, deoarece suntem foarte des izolați, este și mai important să-i arăți șefului tău că mulți oameni din afară sunt de partea ta, țin cu tine, și că consecințele pentru el pot fi mai mari și pe termen lung decât o simplă întârziere a sezonului.

La DREETS

DREETS este noul nume al Inspectoratului Muncii. Au mai multe roluri :

→ Pot oferi informații gratuite despre legislația muncii. Poți să-i contactezi direct prin e-mail sau poți face o programare.

→ Dacă lucrezi în condiții insalubre sau periculoase, îi poți avertiza pentru că îți pot duce șefii în judecată.

Contactarea DREETS, programarea sau raportarea condițiilor tale de muncă este **anonimă**. Șeful tău nu va știe nimic.



Accident du Travail (Accident de muncă)

În cazul unui accident de muncă, trebuie să-ți anunți șeful în termen de 24 de ore. Apoi are la dispoziție 48 de ore să raporteze la MSA și să îți dea un raport de accident. Dacă nu face acest lucru la timp, ia legătură cu MSA-ul și DREETS-ul pentru a le informa.

→ Dacă ai un accident pe drumul dintre domiciliu și locul de muncă, acest accident este considerat ca accident de călătorie, ceea ce îți oferă și dreptul la despăgubiri. Un ocol logic în călătoria dintre locul de muncă și locul de reședință (pentru a merge la cumpărături, a ridica copiii de la școală etc.) face parte din drumul de muncă.

Cum să navighezi prin Codul Muncii?

Ca să arăți serios și să intimidezi șeful, să fii sigur pe tine, să faci un dosar prud'hommes sau pentru a câștiga autonomie este practic să fii puțin confortabil cu Codul Muncii (= "Code du Travail").

Este înfricoșător, e scris de burghezi și propozițiile sunt ciudate dar totuși e oarecum logic și accesibil în ciuda tuturor.

În Franța, toate legile în versiunea lor cea mai actualizată pot fi găsite pe site-ul guvernamental **Légifrance**.

În această broșură sunt destule locuri în care precizăm articolele în mod: [L1312 din Code du Travail]. Când ai această referință, poți copia L1312 în motorul de căutare Legifrance și o să găsești (sau nu) articolul în cauză așa cum este scris în lege. Astfel poți verifica atât că n-am greșit în "traducerea" noastră, cât și că legea nu s-a schimbat de atunci.

Pentru a avea rezumate puțin mai lizibile decât direct textele legale, site-ul **service-public.fr** documentează majoritatea situațiilor.



Code
du
travail

Dacă doriți să ne vedeți, să vă alăturați unui sindicat, să faceți cunoștință cu noi sau să ne întrebați ceva, nu ezitați să puneți întrebări, suntem prietenoși

CNT, un sindicat :

- Revolutionar

Pentru că vrem sfârșitul capitalismului, a patriarhatului și a colonialismului, o schimbare radicală a societății.

-Fara conducator, lider, sef

Pentru că ierarhia ne slăbește și credem că puterea trebuie să rămână colectivă.

-Fara permanenta

Nici nu vrem să ne despărțim de realitățile colegilor noștri, nici să creăm carierism în sindicatele noastre.

Activismul nostru sindical nu este o meserie, o facem gratuit, pe lângă diversele noastre locuri de muncă.



Contacte :

Confédération Nationale du Travail (CNT)
www.cnt-f.org (Franța)

ftte@cnt-f.org

www.cnt42.cnt-f.org (Loire)
cnt42@cnt-f.org
04.77.25.78.04 (robot telefonic)

Deschis în fiecare vineri de la ora 17, în camera 15bis
de la Bourse du Travail de Saint-Etienne sau pe programare
CNT Jeunes 42 pe Instagram