

Droit social agricole La gestion des salariés agricoles

1. Quelle est la forme du contrat ?

Pour recruter un salarié agricole, il faut effectuer la déclaration préalable d'embauche (DPAE) auprès de la MSA (Mutuelle sociale Agricole) dans un délai de 8 jours avant l'embauche.

S'il est possible de déclarer un salarié en suivant la procédure générale à tous les secteurs d'activités, une procédure simplifiée applicable à l'agriculture est possible, par le recours au TESA (Titre Emploi Service Agricole). Point de vigilance toutefois en ce qui concerne le TESA, puisque l'embauche se fait en autonomie, et que toute erreur devra être assumée exclusivement par l'employeur. Toutes les vérifications légales doivent être effectuées par l'employeur, comme l'obligation pour tout salarié de disposer d'un RIB, même si le salaire est versé en espèces.

Les contrats agricoles peuvent prendre la forme d'un CDI standard ou bien d'un CDD, sous réserve du respect des conditions du droit du travail général.

Une visite médicale devra également toujours se tenir, dans les 3 mois suivant l'embauche, et sera adaptée au type d'embauche (temps de travail particulier, de nuit, salarié nécessitant des adaptations techniques...). Ce sont les visites médicales d'information et de prévention, de suivi adapté ou de suivi renforcé selon la situation du salarié.

2. Qui peut travailler ?

Selon la nationalité des individus, les règles d'embauche divergent. En premier lieu, les personnes bénéficiant d'une autorisation de travail de plein droit sont :

- Les individus de nationalité européenne (27 pays),
- Les individus dont leur nation est membre de l'Espace Économique Européen, ajoutant à la liste des travailleurs autorisés l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège,
- Les individus dont le régime est assimilé à celui de l'UE, incluant Monaco, la Suisse et Andorre.

Par ailleurs, certains ressortissants étrangers à cette liste peuvent bénéficier d'une autorisation de travail partielle, il s'agit des étudiants. La Loi les autorise à travailler un maximum de 60% du temps, soit 964 heures par an. Cependant, la réglementation diffère parfois selon le pays dont est issu l'étudiant, où le taux peut être plus faible ou soumis à approbation spécifique.

En second lieu, il est impossible pour un individu ne remplissant pas l'une des catégories précitées de travailler sur le territoire français, à moins d'y être spécifiquement autorisé.

Par exemple, les britanniques n'ont pas d'autorisation de travail de droit en France et doivent se conformer à la procédure développée ci-après.

Lors du recrutement d'un salarié étranger (hors UE et EEE), l'employeur doit vérifier que le ressortissant dispose d'une autorisation de travail, et faire authentifier cette dernière auprès de la préfecture (l'absence de réponse de l'administration sous 48h vaut acceptation). Si l'individu est inscrit à France Travail, il bénéficie d'une présomption d'autorisation de travail, puisque c'est l'agence qui s'est chargée de la vérification d'authentification au moment de son inscription.

Si le ressortissant étranger n'a pas d'autorisation de travail, l'employeur doit effectuer la demande d'autorisation auprès de l'administration, par la procédure d'introduction.

[Important] Dans tous les cas, si l'employeur souhaite embaucher un ressortissant étranger, il doit au préalable avoir laissé l'offre d'emploi publique sur France Travail pendant 3 semaines minimum et justifié avoir été dans l'incapacité de recruter un salarié membre de l'UE ou l'EEE durant ce délai.

En revanche, cette obligation ne s'applique pas pour les secteurs considérés « en tension », comme c'est le cas pour la filière agricole depuis 2025.

Cas particulier :

Lors du recrutement de vendangeurs, le recours au CDD de vendanges ouvre un régime juridique particulier :

- La durée du contrat est par principe d'un mois, et peut aller jusqu'à 2 mois au cumul pour une période d'un an. Il ne s'agit pas d'un contrat saisonnier classique.
- Pour les indemnités spécifiques, il n'y a pas de prime de précarité, mais uniquement la prime légale d'indemnité de congés payés, de 10% des sommes totales perçues.
- En ce qui concerne la mutuelle frais de santé à la charge partielle de l'employeur, elle n'est pas obligatoire car le contrat est inférieur à 3 mois, mais peut toutefois être mise en place.

3. Comment loger les travailleurs agricoles occasionnels ?

Si le recrutement de salariés agricoles occasionnels peut présenter des spécificités, la question de leur logement, et plus spécifiquement en matière de logement collectif, doit demeurer un point de vigilance pour les employeurs agricoles :

- Le logement doit obligatoirement être déclaré à l'inspecteur du travail lorsqu'il est collectif, par le remplissage d'un formulaire CERFA 61-2091 précisant les conditions d'hébergement ;
- Des normes de confort s'appliquent, les salariés devant être accueillis dans des conditions décentes (*interdiction des campements sous tente par exemple*).
- L'employeur peut bénéficier d'aides au logement pour l'installation de ces logements collectifs (*rénovation, transition énergétique etc...*).
- Le logement doit respecter certaines normes de construction (*matériaux utilisés conformes, normes électriques, détecteurs de fumée, accès à l'eau, sanitaires fermés...*), mais aussi ne pas être établis à proximité de produits dangereux.
- Des dispositions propres aux logements collectifs s'imposent, telles que la séparation des sanitaires entre hommes et femmes, le ratio d'une douche pour 6 personnes maximum, d'un WC pour 3 et d'un lavabo pour 6. De plus, si l'espace cuisine peut être collectif, sa surface doit être supérieure à 10 mètres carrés, plus deux par travailleur. Les lits superposés sont interdits et les chambres doivent être séparées entre homme et femmes.

Les logements collectifs nécessitent également un certain nombre d'affichages obligatoires, dont il n'est pas conseillé de faire l'économie. Il s'agit :

- De l'affichage des conditions de travail et droits du salarié : tout salarié doit avoir accès à la tenue du planning et au décompte des heures travaillées, heures d'ouverture et de fermeture des espaces de travail, ainsi qu'aux conventions collectives et accords d'entreprise qui lui sont applicables,
- Des normes de sécurité au travail, droit d'assistance et de représentation,
- Des dispositifs d'alerte, de prévention et signalement du harcèlement au travail et de l'interdiction des discriminations,
- Du règlement intérieur (obligatoire pour toute entreprise supérieure à 50 salariés).

Aux côtés des affichages obligatoires, une tenue de registres doit être assurée par l'employeur, que sont :

- Le registre unique du personnel (pointage d'entrée et de sortie des salariés dans l'entreprise),
- Le registre des accidents bénins et accidents du travail,
- Le registre des inspections de sécurité et de contrôles internes,
- Le registre des heures supplémentaires, le relevé individuel des heures effectuées et du repos hebdomadaire,
- Le registre des représentants du personnel,
- Le document unique d'évaluation des risques (DUE),
- Le registre relatif au RGPD.