

 stagionale agricola



 Quali sono i miei diritti?

Sommario

Il contratto, i documenti

- Specificità del CDD (contratto a tempo determinato) stagionale
- I documenti obbligatori

Il salario

- SMIC (salario minimo)
- Straordinari
- Ferie pagate

Quadro di vita

- Alloggio e docce
- Scolarizzazione della figlia

Lavoratore straniero

- Stesso lavoro → stesso salario e stessi diritti

France Travail

- Rimanere iscritta
- Disoccupazione parziale
- Nuove regole per i sussidi

Gli orari e i giorni festivi

- Massimo al giorno e a settimana
- Le pause

Lo sciopero

Il lavoro a cottimo

I contratti collettivi

La DREETS

Infortuni sul lavoro

Deroghe

Dai, anche per questa stagione ci spostiamo dall'altra parte della Francia per tre settimane pagate allo SMIC (salario minimo).

Il sindacalismo nell'agricoltura non l'abbiamo praticamente mai visto, la precarietà dei nostri lavori e il nomadismo rendono difficile la militanza.

Ma non è un destino inevitabile, sappiamo essere solidali tra di noi e conosciamo il valore del nostro lavoro.

Abbiamo scritto questa brochure per dare degli strumenti giuridici agli amici e alle amiche che ne hanno bisogno. Non è un riferimento definitivo perché la legge evolve sempre (l'ultimo aggiornamento giuridico di questa brochure risale all'estate 2023), ma speriamo che possa essere una buona base per stabilire un rapporto di forza con il padrone.

Non dimentichiamo però che il piano giuridico non è un obiettivo in sé. La solidarietà e l'auto-organizzazione restano i nostri migliori strumenti per far fronte a chi ci sfrutta.

Se siete isolatè, non esitate a contattare i sindacati di lotta (CNT, SUD, CGT) vicini al vostro luogo di lavoro, saranno sicuramente contenti di aiutarvi al meglio possibile.

Andate a vedere anche "El Eco Saisonnier" che fa un lavoro incredibile, in particolare per la lavoratorè stranierè.



Il contratto, i documenti

Il CDD (contratto a tempo determinato) stagionale è una versione più precaria del CDD classico. La differenza principale è che, al posto di definire una durata di lavoro precisa, il CDD finisce quando i lavori sono finiti.

Il contratto deve in ogni caso menzionare una lunghezza minima stimata per la durata dei lavori.

Il CDD stagionale non può essere usato per una mansione permanente (per esempio, la mungitura delle mucche).

[L1242-2 e L1242-7 del Code du travail (Codice del lavoro)]

Il premio di precarietà (10% del salario), obbligatorio nel caso dei CDD classici, non lo è per i CDD stagionali.

[L1243-10 del Code du travail]

Il datore di lavoro deve fornire, entro 48 ore al massimo dall'inizio del lavoro, un contratto che indichi la durata minima, il periodo di prova e il contratto collettivo applicabile.

Alla fine del tuo contratto, i datori di lavoro devono darti:

- un certificato di lavoro (datato e firmato, che giustifichi il periodo lavorato);
- un **solde tout compte** (riassunto delle somme versate e dovute da parte del datore di lavoro). Se non sei d'accordo con quanto ti versa il datore di lavoro, puoi rifiutare di firmare il solde tout compte, così da avere più tempo per fare ricorso ai Prud'hommes. Anche se rifiuti di firmare, il datore di lavoro deve versarti tutto il denaro indicato;
- un'attestazione destinata a France Travail (molto importante).

Il salario

→ Il salario minimo all'ora in Francia è di €11,88€ lordi (compresi i contributi previdenziali) a novembre 2024, ossia €9,40 netti all'ora (ossia ciò che ricevi realmente) per una persona adulta. Se hai 17 anni, il salario minimo è di €10,70 lordi all'ora, ossia €8,35 netti. Se hai 16 anni, il salario minimo è di €9,51 lordi all'ora, ossia €7,42 netti.

→ Le ore di straordinari si contano alla settimana, non appena superi le 35 ore settimanali.

Le prime otto ore di straordinario (fino alla 43esima ora) sono pagate il 25% in più.

Dalla 44esima ora, sono pagate il 50% in più.

Attenzione, la stagionale non può fare più di 40 ore di straordinari per trimestre.

[L3121-36 del Code du travail]

→ Come gli altri contratti, i CDD stagionali danno diritto a **2,5 giorni di ferie pagate ogni mese lavorato**, anche nel caso dell' lavoratorə a tempo parziale.

Nel caso in cui non si siano prese le ferie durante il proprio contratto (generalmente è così), la stagionale riceve alla fine del CDD un'indennità di ferie pagate corrispondente al **10% del suo salario lordo** (straordinari compresi).

Condizioni di vita

Non è raro che i datori di lavoro propongano degli alloggi per la lavoratorə, deducendone il costo dal salario. Gli alloggi sono spesso precari, ma esiste uno standard minimo legale:

[R719-7 du Code Rural]

Condizioni precise definite nei [da R716-1 a R716-16-1 del Code Rural]:

- l'alloggio non può essere una tenda o un seminterrato;
- devi avere accesso ad acqua potabile con temperatura regolabile, e a un riscaldamento;
- devono esserci delle finestre dotate di persiane o tende;
- massimo 6 persone per camera, per gabinetto e per doccia; nel caso di dormitori, gli uomini e le donne devono essere separatə; letti a castello vietati;
- superficie di almeno 9m² se con cucina separata, altrimenti 12m²; i aggiungono 7m² per ogni persona supplementare;
- il datore di lavoro si prende carico della pulizia delle lenzuola almeno una volta ogni 15 giorni;
- devi poter chiudere a chiave.

Se delle persone in situazione di vulnerabilità particolare sono obbligate a delle condizioni di lavoro e/o di alloggio "incompatibili con la dignità umana", il datore di lavoro rischia fino a 5 anni di prigione e 150.000 euro di multa.

[225-14 del Code Pénal]

Il datore di lavoro può chiedere alla DREETS a titolo eccezionale e per una durata di massimo trenta giorni il diritto ad alloggiare la lavoratorə in tende

[R716-16 del Code Rural].

Igiene sul luogo di lavoro:

→ Che tu ci dorma o meno, il datore di lavoro deve prevedere dei lavandini accessibili e sufficienti in numero (almeno 1 lavandini ogni 10 lavoratorə) con dell'acqua potabile.

→ Nell'azienda, devono esserci almeno un gabinetto chiuso, un orinatoio ogni 20 uomini, e 2 gabinetti chiusi ogni 20 donne, fatti in modo che non ci siano odori, sufficientemente riscaldati e arieggiati, forniti di carta igienica.

Scolarizzazione della figlia

Se titolari di un contratto stagionale, avete il diritto di iscrivere la vostra figlia a scuola nel luogo di residenza temporaneo o in quello del vostro luogo di lavoro.



Lavoratorə stranieriə

Che siate francesi o meno, avete gli stessi diritti.

Nelle aziende, Abbiamo visto più volte condizioni di lavoro e di remunerazione diverse tra lə lavoratorə in base alla loro nazionalità. Questo è **illegale**.

Stesso lavoro, stesso salario, stessi diritti!

Non esitate a mettervi in contatto con i sindacati (CNT, Solidaires o CGT) semmai aveste dubbi o problemi al lavoro, o a contattare il collettivo “El Eco Saisonnier”.

La solidarietà operaia è internazionale!



France Travail

Quando facciamo una stagione dietro l'altra, i periodi di disoccupazione, più o meno lunghi, fanno necessariamente parte della nostra vita. Per evitare di ritrovarsi troppo spesso senza entrate, e per facilitare le procedure, ti consigliamo di restare iscrittə a France Travail permanentemente, anche quando fai delle stagioni un po' lunghe, e di inviare loro le buste paga non appena le hai. Ciò ti permetterà di ridurre i ritardi nella ripresa del sussidio alla fine della stagione.

Quando non si è lavorato molte ore nel mese, è possibile (in funzione dei diritti di disoccupazione che si hanno), cumulare il salario e il sussidio. Ragione in più per restare iscrittə permanentemente.

L'ultima riforma della disoccupazione è particolarmente violenta per lə stagionali, perché i giorni non lavorati sono conteggiati nel calcolo del salario giornaliero medio.

Al fine di ottimizzare i sussidi, consigliamo di lavorare il più continuativamente possibile (almeno 6 mesi a 35h/settimana per riacquisire i diritti), e aspettare quanto più possibile la fine del vecchio sussidio prima di rilanciarsi in un periodo di lavoro un po' lungo.

Gli orari e i giorni liberi

Avete diritto ad almeno una pausa di 20 minuti ogni 6 ore di lavoro e ad almeno un giorno di riposo a settimana.

[L3121-16 del Code du travail]

Il datore di lavoro non può farti lavorare più di 10 ore nella stessa giornata (8 ore se sei minorenni).

[L3121-18 del Code du travail]

Non può farti lavorare più di 48 ore nella stessa settimana (eccetto deroghe).

[L3121-20 del Code du travail]

Il primo maggio è la giornata internazionale di lotte dellə lavoratorə. Questo giorno è festivo (non si lavora) ed è pagato al 100%. Se si lavora in questa giornata, bisogna essere pagatə il doppio.

Gli altri giorni festivi devono essere pagati a partire dal terzo mese lavorato nell'impresa. Per i contratti stagionali, i contratti degli anni precedenti sono inclusi nel conteggio di anzianità, poiché i contratti non devono per forza essere uno di seguito all'altro.

[da L3133-1 a L3133-3 del Code du travail]

Per meno di tre mesi di anzianità, certi contratti collettivi dipartimentali prevedono comunque che i giorni festivi siano pagati in parte; è utile informarsi al riguardo.

Il lavoro a cottimo

Alcuni datori di lavoro propongono delle remunerazioni a cottimo (al chilo di fagioli o mele raccolte, per esempio).

Il lavoro a cottimo è illegale se si viene pagati meno dello SMIC (€11,88 lordi all'ora, ossia €9,40 netti ad novembre 2024). Non può essere altro che un bonus, versato sotto forma di premio.

Nella viticoltura (la vigna), il lavoro a cottimo esiste ancora, ma è iscritto in un quadro che lo rende legale attraverso degli accordi territoriali (dipartimentali o regionali) che fissano il numero di ore stimate sul numero di piante in condizioni "normali" (vigna pulita).

In questo caso, puoi decidere tu stessə su come organizzare le tue giornate di lavoro e il tuo orario, rispettando ovviamente gli obblighi legali rispetto al tempo di riposo quotidiano e settimanale.

Se siete varie persone a lavorare sullo stesso campo con un contratto a cottimo, dovete tuttə avere un contratto. Farsi aiutare da amicə o da familiari per portare a termine una mansione a cottimo può autorizzare il datore di lavoro a licenziarti.

I contratti collettivi

Un contratto collettivo è un testo che precisa le condizioni di lavoro per settori di attività. Completa o precisa il Code du travail nazionale. In generale, il contratto collettivo è più favorevole allə lavoratorə che il Code du travail.

I contratti collettivi sono negoziati tra i sindacati dei datori di lavoro e i sindacati rappresentativi dellə lavoratorə.

Se avete un dubbio su quale sia il contratto collettivo da cui dipendete, lo trovate indicato sul vostro contratto di lavoro e sulle buste paga.

Da settembre 2020, esiste un Contratto Collettivo Nazionale per “Produzione agricola/CUMA”. Questo contratto collettivo non sostituisce i contratti collettivi locali, ma li completa.

Quando i due contratti si contraddicono, si applica il più favorevole allə lavoratorə.

Lo sciopero

Quando si hanno delle condizioni di lavoro non soddisfacenti e chiedere le cose gentilmente non basta, si può valutare di fare sciopero, ossia di interrompere il lavoro.

→ Scioperare è LEGALE. Se il vostro datore di lavoro vi penalizza per questo, vale la pena di segnalarlo ai Prud’hommes.

[L1132-2 e L2511-1 del Code du Travail]

→ Per far partire uno sciopero, basta essere almeno due (o da solə se non ci sono altrə salariatə) e avere delle rivendicazioni sul salario o sulle condizioni di lavoro.

→ Si può scioperare per il tempo che si vuole, e la perdita di salario riguarda solo la durata esatta dello sciopero (si può scioperare soltanto due ore e perdere solo due ore di salario).

→ Non c’è bisogno che ci siano sindacati nell’azienda per far partire uno sciopero (ma non esitate a contattarli; potrebbero aiutarvi).

→ Non potete impedire allə collegħə che non scioperano di andare a lavorare.

Quando organizzare uno sciopero, non esitate a **renderlo visibile**. Fate degli striscioni, chiamate la stampa, fate delle foto, scrivete un comunicato...

Nelle aziende agricole, visto che si è spesso isolatə, è ancora più importante far vedere al vostro datore di lavoro che molte persone esterne sono dalla vostra parte e che le conseguenze per lui possono essere più importanti e a lungo termine che un semplice ritardo nel lavoro della stagione.

La DREETS

La DREETS è il nuovo nome dell'Ispezione del Lavoro, che ha più ruoli:

→ Informarti gratuitamente sulle leggi del lavoro. Puoi contattarla direttamente via mail o prendendo appuntamento.

→ Se lavorate in condizioni insalubri o pericolose, potete avvertire la DREETS che può mandare il vostro datore di lavoro in tribunale.

Contattare la DREETS, prendere appuntamento o segnalare le tue condizioni di lavoro è **anonimo**. Il vostro datore di lavoro non lo saprà.



Infortunati sul lavoro

In caso di infortuni sul lavoro, devi avvisare il tuo datore di lavoro entro 24 ore. Lui/lei ha 48 ore per segnalarlo alla MSA e darti una **feuille d'accident** (documento di infortunio). Se non lo fa in tempo, contatta la MSA e la DREETS per informarle.

→ Se subisci un infortunio lungo il tragitto tra casa tua e il luogo di lavoro, è considerato come un *incidente di tragitto*, che dà diritto a degli indennizzi.

Una deviazione ragionevole lungo il tragitto tra il luogo di lavoro e il luogo di residenza (per andare a fare la spesa, andare a prendere i figli a scuola, ecc.) è considerata parte del tragitto di lavoro.

Deroghe

Per alcuni lavori, e soprattutto per le vendemmie, i sindacati dei datori di lavoro hanno l'abitudine di chiedere delle deroghe alla DREETS riguardo al tempo di lavoro. Purtroppo, vengono concesse con facilità e possono, in certe regioni, autorizzare fino a 72 ore di lavoro a settimana. Potete informarvi sulle deroghe regionali alla DREETS o ai sindacati agricoli locali.

Come orientarsi nel codice del lavoro?

Per darsi un'aria di serietà e intimidire il datore di lavoro, per essere sicuri di voi, per costituire un dossier da presentare ai Prud'hommes o per guadagnare in autonomia, è utile avere un po' di confidenza con il Code du travail.

Può far paura; è scritto da borghesi e le frasi sono strane, ma è comunque un minimo ragionevole e accessibile.

In Francia tutte le leggi nella loro versione aggiornata possono essere trovate sul sito del governo **Légifrance**.

In questa brochure, ci sono molti punti nei quali si precisano gli articoli, tipo: *[L1312 del Code du travail]*. Quando hai questo riferimento, puoi copiare *L1312* nel motore di ricerca di Légifrance e trovare l'articolo in questione così com'è scritto nella legge. In questo modo, puoi verificare al contempo che non ci siamo sbagliati nella nostra "traduzione" e che la legge non è cambiata dalla redazione della brochure.

Per avere dei riassunti un po' più leggibili dei testi di legge, il sito **service-public.fr** documenta la maggior parte delle situazioni possibili.



Code
du
travail

Se vuoi venirci a trovare, sindacarti, conoscerci o farci delle domande, non esitare! Siamo simpaticø

La CNT, un sindacato:

- Rivoluzionario

Perché vogliamo la fine del capitalismo, del patriarcato e del colonialismo, un cambio radicale di società.

-Senza capi

Perché la gerarchia ci indebolisce e pensiamo che il potere debba essere collettivo.

-Senza permanenti

Non vogliamo né tagliarci fuori dalle realtà dellø nostrø collegø, né creare del careerismo all'interno dei nostri sindacati. La nostra militanza sindacale non è un lavoro, lo facciamo gratuitamente, al di fuori dei nostri lavori.



Contatti

Confédération nationale du travail

www.cnt-f.org (Francia)

www.cnt42.cnt-f.org (Loire)

cnt42@cnt-f.org

04.77.25.78.04 (segreteria)

Indirizzo mail della federazione agricola: ftte@cnt-f.org