

## FRANCIA

### EXTRANJEROS QUE EJERCEN SU ACTIVIDAD COMO TEMPOREROS

---

Para poder trabajar en Francia con contrato de temporada (“contrat saisonnier”) los extranjeros de terceros países deben tener el permiso de residencia “trabajador de temporada”.

Como regla general, este contrato requiere que la actividad del trabajador supere los 3 meses de duración. El contrato de temporada “vendimias” constituye una excepción a esta regla puesto que su duración es de 1 mes.

#### **Normas aplicables a los trabajadores de temporada extranjeros ciudadanos de terceros países para ejercer una actividad temporal**

Según las disposiciones establecidas en el Código de entrada y residencia de extranjeros y del derecho de asilo (artículos L313-10-4º, D311-18-1, R313-1 y R313-18), los extranjeros de terceros países pueden obtener el permiso de residencia “trabajador de temporada” si reúnen los requisitos siguientes:

- Un visado con la mención “trabajador de temporada”
- Un contrato de trabajo de temporada “saisonnier” de más de 3 meses visado por la Dirección Regional de Empresas, de la Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (DIRECTE)

La solicitud de autorización de trabajo debe presentarla el futuro empleador antes de la entrada en Francia del extranjero

El contrato puede ser para trabajos agrícolas y no agrícolas.

El extranjero debe comprometerse a mantener su residencia habitual fuera de Francia.

#### Solicitud del permiso

El extranjero debe personarse en la Prefectura del lugar donde reside y presentar una solicitud de permiso de residencia “travailleur saisonnier”.

Dicho permiso se puede conceder por un periodo máximo de 3 años. No obstante, el extranjero solo podrá permanecer en Francia durante los periodos determinados en el citado permiso (no más de seis meses por año). El trabajador podrá venir a Francia el 2º y 3er año, si tiene un contrato de trabajo, sin necesidad de solicitar un nuevo visado consular.

#### Derecho a trabajar

El permiso « trabajador de temporada » reconoce el derecho a un contrato de duración determinada (a partir de ahora, CDD) con indicación o no del término de la duración (Código de Trabajo, artículo [R. 5221-23](#)).

En el sector agrícola, la entrada de trabajadores “saisonniers” se efectúa en el marco establecido por una circular de la Dirección de la Inmigración. Esta circular fija las orientaciones y necesidades de mano de obra la organización administrativa y el procedimiento de tramitación.

Una vez que el trabajador extranjero obtiene la autorización correspondiente tiene los mismos derechos que los trabajadores franceses o residentes legalmente en Francia que ejerzan el mismo trabajo.

### Legislación y prácticas relativas a los contratos de temporada (“saisonniers”)

El trabajo de temporada en Francia (“travail saisonnier”) se caracteriza por la ejecución de tareas que se repiten anualmente en fechas más o menos fijas, en función del ritmo de las estaciones (recogida de cosechas o frutos) o de modos de vida colectivos (turismo). Esta variación de actividad es independiente de la voluntad del empleador.

Este tipo de trabajo afecta principalmente, aunque no exclusivamente, a los sectores: agrícola, industrias agroalimentarias y turismo.

### Contratación del trabajador de temporada

Los contratos de trabajo de temporada (“saisonniers”) entran dentro de la categoría de contratos de duración determinada (CDD) con o sin fecha exacta de finalización. No obstante, si el final es incierto, el contrato debe contener una duración mínima.

También puede contener una cláusula que prevea la renovación del contrato para la próxima estación.

Para tener en cuenta la especificidad del trabajo de temporada el CDD “saisonnier” ha sido objeto de diversas adaptaciones:

- Posibilidad de firmar contratos cuyo fin de duración es “incierto”;
- Flexibilización de las reglas de varios contratos sucesivos;
- Inclusión en el contrato de una cláusula de renovación para la próxima temporada.

### **Contrato de trabajo de temporada “vendimias” (duración inferior a 3 meses)**

El contrato de trabajo “vendimias” es un contrato de temporada de un tipo particular regulado en el artículo L.718-4, 718-5 y L718-6 del código rural y de la pesca marítima.

La duración del contrato es de 1 mes, como máximo. No obstante, el trabajador puede firmar varios contratos de vendimias sucesivos con diferentes empleadores, siempre que la duración total de todos los contratos no supere los 2 meses.

Cuando el contrato no especifique duración, se entenderá que se extinguirá al final de las vendimias.

En cuanto a las obligaciones formales, al contrato de vendimias le son aplicables las obligatorias establecidas para los CDD.

Una de las especificidades del contrato de vendimias es la exoneración parcial de las cotizaciones sociales a cargo del trabajador, lo que le permite recibir un salario neto superior (en un 7,5%) al establecido por el derecho común.

Empleo de trabajadores extranjeros “extracomunitarios”. Por excepción a la regla general de contratos de más de 3 meses, los extranjeros de países extracomunitarios pueden ser beneficiarios de un contrato “vendimias”. Deben presentar:

- Contrato temporal (“contrat saisonnier”)
- Contrato de trabajo visado para la “vendimias”.

### **Legislación y prestaciones para estos trabajadores diferenciadas en función de la nacionalidad de los trabajadores**

Cuando un trabajador obtiene el derecho a residir y trabajar en Francia, se le aplican las mismas reglas que a los franceses en materia laboral y de seguridad social.

Es decir, se le aplican las disposiciones del código de trabajo, código de seguridad social, etc. o los convenios colectivos correspondientes a su contratación (duración del trabajo, horas extraordinarias, remuneración, prestaciones sociales...).

Dada la especificidad de este tipo de contratos y los sectores en los que es posible su aplicación, las normas aplicables difieren ampliamente según los sectores (industria agroalimentaria, turismo, actividades agrícolas y dentro de estas, las vendimias).

La igualdad de trato implica la aplicación de las mismas normas (comunes o especiales que a los nacionales franceses o extranjeros con derecho a residencia legal en Francia.

Toda discriminación en materia laboral o de prestaciones en función de la etnia o nacionalidad está prohibida.

### **Régimen y características de los alojamientos de los trabajadores en el sector agrícola:**

El texto que regula el alojamiento de los trabajadores agrícolas continua siendo el Decreto nº 95-978 de 24 de agosto 1995.

Las características que debe reunir dicho alojamiento, de aplicación para los trabajadores temporeros, son:

- altura del techo no inferior a 2m;
- una cocina;
- al menos un espacio destinado a salón y a dormitorio cuya superficie habitable sea de 9m<sup>2</sup> cuando la cocina está separada y de 12 m<sup>2</sup> cuando la cocina está acondicionada en dicha habitación;
- La superficie habitable del alojamiento no puede ser inferior a 14 m<sup>2</sup> para el primer ocupante, incrementándose de 7m<sup>2</sup> por cada ocupante suplementario;
- La habitación destinada a dormitorio puede recibir un máximo de 6 trabajadores. Su superficie mínima debe ser de 9 m<sup>2</sup> para el primer ocupante y de 7 m<sup>2</sup> por ocupante suplementario;
- Refectorio: superficie mínima de 7 m<sup>2</sup> para un trabajador temporero incrementada de 2m<sup>2</sup> por persona suplementaria. No obstante, si no es posible separar la cocina y el refectorio, ambas funciones pueden agruparse en una única habitación cuya superficie mínima debe ser de 10 m<sup>2</sup> para un trabajador incrementada de 2 m<sup>2</sup> por trabajador suplementario;
- Cuando el número de trabajadores temporeros es igual o inferior a 3, una habitación única puede ser utilizada a la vez para dormitorio y refectorio. Su superficie debe ser

de 12 m<sup>2</sup> para un trabajador incrementada de 7 m<sup>2</sup> por cada trabajador suplementario;

- Otras disposiciones similares: un lavabo para tres personas como máximo o una ducha para 6 personas.

Por derogación al artículo 2 del Decreto (alojamiento prohibido en sótano y en tiendas de campaña), en los departamentos geográficos o parte de los mismos designados por orden ministerial en los que habida cuenta de la importancia del flujo de mano de obra que se desplaza para trabajos de temporada, el número de alojamientos disponibles resulta insuficiente, el inspector de trabajo puede autorizar al empleador, según los períodos del año, para que pueda alojar a los trabajadores en tiendas de campaña instaladas en un terreno que les pone a su disposición, cuando la duración de su contratación sea inferior a un mes.

El inspector de trabajo puede asimismo conceder una derogación en la aplicación de los artículos 8 y 12 del Decreto (dormitorio máximo para 6 trabajadores; superficie mínima de 9 m<sup>2</sup> + 7m<sup>2</sup>; lavabo para tres personas...), cuando la duración máxima de la contratación es de 12 días en un período de doce meses consecutivos.

#### Flexibilización e Iniciativas adoptadas (Programas de Interés General – PIG):

Ante la rigidez de la reglamentación (de difícil aplicación por un empleador agrícola que contrata por ejemplo a vendimiadores para una duración de dos o tres semanas y que no puede realizar una inversión en obras que resultaría desproporcionada en relación con la duración puntual o anual de la contratación), existe una cierta tolerancia en la práctica por parte de la administración de la Inspección de Trabajo. Así:

- el Decreto n° 2003-937 de 30 de septiembre 2003, admite la posibilidad de prever un alojamiento en residencia móvil o desmontable para los trabajadores temporeros agrícolas. Las características de dicho alojamiento son similares a las previstas por el Decreto n° 95-978 de 24 de agosto 1995: dormitorio con una superficie mínima de 6 m<sup>2</sup> por ocupante; si los trabajadores son más de tres, el alojamiento debe comprender una habitación principal de al menos 10 m<sup>2</sup> por un trabajador + 2 m<sup>2</sup> por persona suplementaria, etc.;
- Acuerdo Marco Nacional sobre el alojamiento de los temporeros, firmado el 3 de marzo 2006 por el Ministerio de la Agricultura y de la Pesca, el Ministerio del Empleo y de la Cohesión Social y del Alojamiento y la Agencia Nacional para la Mejora de la Vivienda (ANAH): los firmantes se comprometen a crear un programa experimental de alojamientos sociales destinados a los trabajadores temporeros agrícolas. El Acuerdo tiende a:
  - Favorecer la renovación y creación de alojamientos;
  - Motivar a los agricultores sobre la necesidad de crear una oferta de alojamientos para reducir las dificultades de contratación de temporeros;
  - luchar contra el alojamiento indigno.

Asimismo, a partir de la experiencia realizada en el departamento de Tarn et Garonne en el año 2005, la ANAH, los Ministerios de Agricultura y de Vivienda (apoyándose en el Acuerdo Nacional), y la Mutualité Sociale Agricole se han propuesto favorecer la puesta en funcionamiento, en diez otros departamentos, de Programas de Interés general (PIG) que prevén la renovación del patrimonio existente con el fin de alojar a trabajadores temporeros.

El PIG es un programa de acción de naturaleza técnica o de carácter social que se propone mejorar un conjunto de edificios o de alojamientos aprobado por el Prefecto del

departamento. Su duración, de 1 a 5 años, así como el perímetro de acción se define mediante Convenio.

El proceso lo dirigen las entidades territoriales o el Estado. El Convenio define los objetivos, el plan de actuación, el compromiso de las partes, las condiciones del seguimiento de la puesta en marcha del programa y la evaluación del programa.

El objetivo del proyecto es ayudar a los trabajadores temporeros a alojarse, mediante el desarrollo del un mayor número de alojamientos con alquiler controlado y apoyar a los empleadores agrícolas y propietarios en sus esfuerzos de renovación o creación de nuevos alojamientos.

Conviene señalar que el proyecto de la instalación de un “PIG trabajadores temporeros agrícolas” se ubica en las zonas geográficas en las que la duración de las necesidades en mano de obra temporera se escalona durante por lo menos cuatro meses al año.

### Precios de las prestaciones

#### Régimen común

En el régimen común, el importe de la prestación en especie en concepto de alojamiento que el empleador puede deducir del salario del trabajador varía en función del salario y del número de habitaciones de la vivienda.

Por ejemplo, varía desde 64,60 euros al mes por una vivienda de una sola habitación y para un salario de 1.515,50 a 183,20 por una habitación y un salario de 4.546,50.

Naturalmente, los convenios colectivos aplicables a la actividad temporal pueden fijar importes diferentes.

#### En el contrato de vendimias

La negociación colectiva fija los precios de estas prestaciones. Suelen variar en función de las diferentes regiones o departamentos.

A título de ejemplo, la Federación departamental de explotaciones agrícolas de Dijon fija los precios siguientes para las vendimias de 2012:

- 2,79 euros por el desayuno;
- 5,58 euros por el almuerzo;
- 5,58 euros por la cena;
- 0,93 euros por el alojamiento en albergue.

Si se le facilita al vendimiador comida y alojamiento, el empleador puede deducir de su salario 14,88 euros día.

Las prestaciones en especie pueden deducirse del salario del vendimiador.