

**GUIA INFORMATIVA LABORAL
SOBRE LA CAMPAÑA
VENDIMIA
FRANCIA 2024**





GUIA INFORMATIVA LABORAL SOBRE LA CAMPAÑA VENDIMIA FRANCIA 2024

INFORMACIÓN GENERAL	3
1. CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2024.	6
2. ANEFA	7
3. LISTADO DE OFERTAS “LIVRETS” DE EMPLEOS PARA TEMPOREROS 2024	7
4. CONDICIONES DE TRABAJO.	10
5. EL ALTA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y COBERTURA SANITARIA	17
6. EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO	18
7. LAS DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA	26
8. LOS SUBSIDIOS FAMILIARES	26
9. AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO.	28
10. LOS DERECHOS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL	29
DIRECCIONES TELÉFONOS E-MAIL DE LAS CONSEJERÍAS DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA	30
11. SALARIOS DE VENDIMIAS POR CATEGORÍAS Y DEPARTAMENTOS EN FRANCIA 2024	32
SALARIOS VENDIMIA FRANCIA 2024	34



INFORMACION GENERAL

A) ¿Siempre cerca de las personas trabajadoras?

Como todos los años acudimos puntuales para **informar y asesorar** para facilitar y **resolver problemas de las personas** trabajadoras que participan en las campañas agrícolas fuera de nuestro país, como esta de la Vendimia Francia 2024. Nuestra misión es que los vendimiadores y las vendimiadoras que viajan a trabajar a Francia conozcan sus condiciones sociales y laborales, y facilitarles su estancia en el país vecino.

Así, en nuestra página web  (www.industria.ccoo.es) ponemos disposición de las personas trabajadoras toda la información sociolaboral con nuestra **Guía Informativa Socio-Laboral Actualizada sobre la Vendimia Francia 2024**. Además de la atención telefónica, ofrecemos asesoramiento presencial en  [nuestras sedes y locales](#) de las diferentes comunidades autónomas, provincias y comarcas.

Antes de emprender el viaje, CCOO de Industria consideramos imprescindible que las personas trabajadoras **tengan siempre un contrato u oferta de empleo verificada. No se debe salir sin contrato del empleador francés**, pues resultará casi imposible encontrar empleo.

Este requisito es necesario ya que es la única manera de evitar fraudes lamentables como los ocurridos en vendimias anteriores, cuando un buen número personas fueron engañadas con falsas ofertas de empleo por las cuales les exigían pagos fraudulentos.

¡OJO, ATENTOS Y ALERTA!

NO SE DEBE ACEPTAR NINGUNA OFERTA DE EMPLEO PARA TRABAJAR EN LA VENDIMIA FRANCIA, NI PAGAR NINGUNA CUANTÍA. SI TE OCURRE ESTO INFÓRMANOS O DENÚNCIALO A LAS AUTORIDADES COMPETENTES.



En la vendimia Francia la campaña, su duración y las características de trabajo y, por tanto, el periodo de contratación, oscila según el departamento o la región así como la situación del producto a recolectar. No obstante, en términos generales, **las mayores contrataciones en el agro francés se dan entre los meses de abril a octubre**, siendo la vendimia la campaña agrícola donde participan más personas trabajadoras de España.

Dimensión del trabajo de personas temporeras en la Agricultura:

Según los Servicios de Empleo de Francia, el trabajo de temporero-eventual supone una cifra superior a los 800.000 contratos en Francia., según France Travail, organismo similar al Servicio Público de Empleo Estatal (**SEPE**) en España. En lo que respecta a la vendimia y según ANEFA, la *Asociación Nacional por el Empleo y la Formación en Agricultura*, las labores de la vendimia representan entorno 45% del empleo de temporero, con 360.000 contratos firmados.

B) Las actividades laborales más desarrolladas por las personas trabajadoras en la campaña de la vendimia son:

- **El Acondicionamiento del embalaje.** En las tareas de la poda de las viñas se suelen realizar tareas con menos personas y en la vendimia participan más personas y el trabajo se realiza colectivamente. ¿Dónde? En una explotación agrícola, en un vivero arboricultura o vitivinícola.
- En las tareas de **recolección en la vendimia**, la mayoría de los puestos de trabajo que se oferta corresponden a las categorías de cortador/a, y porteador/a y en menor medida vaciador/a, puestos de conductor/a de máquinas y personal para clasificación.
- **Tareas de bodega para la vinificación.**
- **En naves o almacenes de producciones agrícolas.**

C) Singularidades de la vendimia en Francia

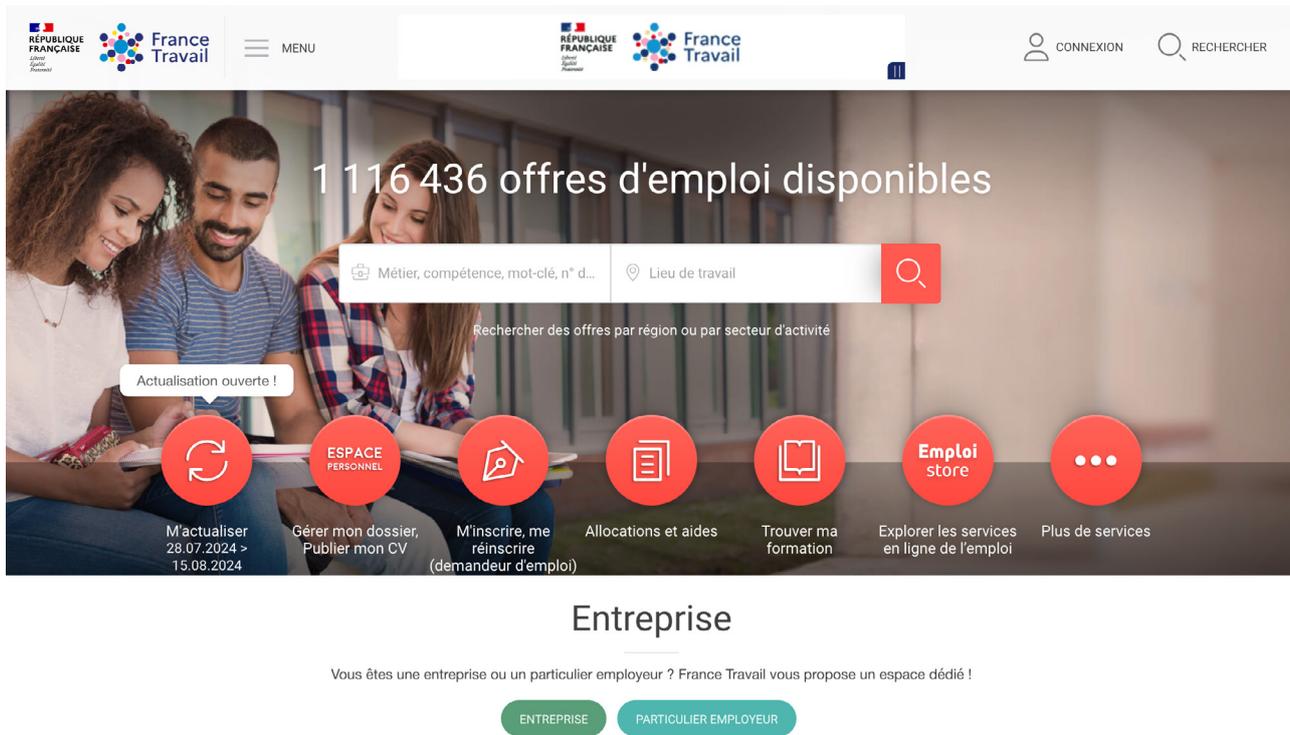
La vendimia francesa, generalmente, se inicia la última semana de agosto y suele terminar en el mes de octubre. No obstante en los últimos años su comienzo suele variar y adelantarse por los efectos del cambio climático e incremento de temperaturas y la presencia de episodios de olas de calor que maduran antes la uva del país vecino.

La contratación de las personas se realiza mediante ofertas de empleo enviadas por el patrón o patrona francesa junto con el contrato de trabajo. La mayoría son personas trabajadoras (en torno al 90%) que ya participaron en otras campañas anteriores. Las cuadrillas o collas se componen básicamente de familiares, amigos y conocidos de la misma zona o localidad.

La peculiar forma de configurarse las cuadrillas y la contratación determina que la mayoría de estas personas trabajadoras tengan una experiencia contrastada y una profesionalidad muy valorada por empleadores y empleadoras del país vecino. Ocurre que la contratación y la cobertura de las bajas limita de este modo el acceso a las personas que quieren incorporarse por primera vez a la vendimia en Francia, sobre todo si son de fuera de los ámbitos descritos: allegadas, amistades, familiares o ciudadanos/as de la misma localidad o zona de procedencia. Este es el motivo por que se ofertan muy pocos empleos desde la Oficina de Empleo de Francia o a través de las páginas webs de organizaciones de viticultores de Francia.

La vendimia en Francia, es una de las actividades agrarias productivas en la que más ha avanzado la innovación tecnológica y ha provocado es descenso de la de mano de obra y la duración de los contratos. **La media de días de contratación se sitúa de 15 a 20 días**, dependiendo de las condiciones climatológicas, de la cosecha de cada año y del departamento donde se trabaje. Este hecho, unido a la escasez de ofertas que ofrecen alojamiento y comida, hace que actualmente **no resulte rentable** desplazarse en solitario a Francia, como ocurría en el pasado.





1 116 436 offres d'emploi disponibles

Métier, compétence, mot-clé, n° d... Lieu de travail

Rechercher des offres par région ou par secteur d'activité

Actualisation ouverte !

ESPACE PERSONNEL

M'actualiser 28.07.2024 > 15.08.2024

Gérer mon dossier, Publier mon CV

M'inscrire, me réinscrire (demandeur d'emploi)

Allocations et aides

Trouver ma formation

Emploi store

Plus de services

Entreprise

Vous êtes une entreprise ou un particulier employeur ? France Travail vous propose un espace dédié !

ENTREPRISE PARTICULIER EMPLOYEUR

1 CÓMO BUSCAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2024

1.1. FRANCE TRAVAIL

Para poder buscar ofertas de empleo pueden dirigirse a la [página de Internet de France Travail](#), el equivalente al SEPE en España.

El procedimiento es sencillo:

La casilla **Métier, compétence** (Empleo buscado), indicar

- Ouvrier viticole o aide viticole (Obrero en viticultura)
- Vendangeur (Vendimiador)
- Cueilleur (Recogida de fruta)

En la casilla **Lieu de Travail** (“Lugar de trabajo”) indicar “France”. También se puede elegir una región o un departamento geográfico concreto (un clic en la “lupa” lanza la búsqueda).

En resumen:

- La casilla “Répondre” significa interesarse en dicha oferta. A veces se reenvía a otro organismo o empresa.
- La casilla “Postuler en ligne” significa solicitar puesto a través de internet.
- La casilla “Lancer la recherche» significa iniciar la búsqueda.
- La casilla “Valider” significa “aceptar”.

Además, France Travail tiene una [página web](#) dedicada al trabajo de temporero “saisonnier”



VENDEE

Puede consultar en el siguiente enlace:  <https://www.anefa.org/vendee/saisonniers/le-livret-demploi-des-saisonniers-de-vendee/>

3.1 WIZIFARM MISSION

-  <https://mission.wizi.farm/>

3.2 PROGRAMAS ESPECIALES

-  [WiziFarm](#), el ecosistema de servicios digitales para el mundo de la agricultura y la viticultura

3.5 AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL

Empresas de trabajo temporal en Francia

Otra posibilidad es a través de la inscripción en las agencias de trabajo temporal, «agence d´interim» cercanas al lugar donde quiera trabajar. Las más conocidas son Adecco, Manpower, Randstad, Kelly Services, etc. Contáctelas de forma regular, físicamente o por teléfono (si no es posible puede hacerse por email, aunque resulta un procedimiento menos eficaz), para que puedan apreciar su disponibilidad y su motivación.

-  <https://www.manpower.fr/>
-  <https://www.adecco.fr/>
-  <https://www.randstad.fr/>

Empresas de trabajo temporal en España

También es posible encontrar trabajo en la recogida de fruta y vendimia a través de empresas de trabajo temporal en España que desplazan trabajadores a Francia. Además de darle de alta en la Seguridad Social española, para la obtención de los documentos necesarios y a la  [DREETS](#) (que realiza tareas similares a las de la Inspección de Trabajo española) del departamento donde vaya a trabajar, la empresa debe de comunicar a la Seguridad Social española, antes del comienzo del contrato, el desplazamiento de cada trabajador.

Además, la empresa que desplaza trabajadores debe respetar la legislación francesa en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, remuneración, vacaciones y condiciones de alojamiento (cuando el empleador lo facilita). Más información, pulsando sobre  [este enlace](#).

Infórmese bien de las condiciones de trabajo: sueldo, horas de trabajo semanales garantizadas, periodo de prueba si lo hubiese, coste y financiación del viaje España-Francia, Francia-España y desplazamientos en Francia, **seguro médico complementario**¹ y alojamiento.

Un aspecto importante cuando se viene desde España es intentar llegar en grupo y evitar hacerlo en solitario, sobre todo si es la primera vez que se viene.

¹ La tarjeta sanitaria europea no cubre todos los gastos médicos en Francia ya que hay copago médico y este puede ser muy elevado, sobre todo en caso de hospitalización. Por ello, es importante informar a los trabajadores tanto con Seguridad Social española como con seguridad social francesa, en caso de contrato francés de esta situación de forma explícita: existencia de copago y los costes posibles y sobre la conveniencia de la contratación de un seguro de salud complementario "Mutuelle Complémentaire de Santé".



3.6 OTRAS DIRECCIONES EN INTERNET

- <https://www.indeed.fr/emplois?q=saisonnier+agricole&l=>
- <https://www.indeed.fr/Emplois-Vendanges>
- <https://www.vitijob.com/>
- <https://www.leboncoin.fr/>
- <https://www.agriaffaires.com/occasion/1/emploi-stage.html>

3.7 ATENCIÓN A LOS FRAUDES

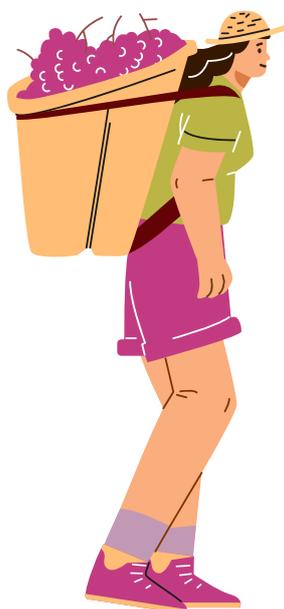
En ocasiones, las ofertas de trabajo para la vendimia y otras recolecciones son fraudulentas. Generalmente la estafa tiene su origen en un anuncio colgado en páginas de internet, incluso en France Travail. El anunciante suele pedir cuadrillas completas, ofrece unas buenas condiciones de trabajo y **solicita una cantidad de dinero** que puede ser para el transporte o para la traducción de documentos. Tras el anuncio se cobra el dinero, pero detrás no existe el trabajo descrito.

También se han detectado fraudes que solicitan **el envío de tarjetas de prepago**, para cubrir gastos de instalación o por otro motivo. En otras ocasiones le piden un pago al trabajador a cambio de cheques robados imposibles de cobrar.

La clave para detectar cualquier engaño es **no pagar nunca por una oferta de trabajo**, aunque sea una cantidad pequeña. Es importante saber que **es extraño que no haya un contacto previo con el empleador, salvo que sea a través alguien de confianza que ya haya trabajado para la misma explotación agrícola o empresa.**

Si tuviese alguna duda puede contactar con la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en París o con las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia. Sus direcciones y los medios para contactar aparecen al final de este documento.

Puede obtener más información sobre fraudes y cómo evitarlos en el documento elaborado por Eures a través de [este enlace](#).





4 CONDICIONES DE TRABAJO

4.1 DOCUMENTOS QUE SE DEBEN DE PRESENTAR AL EMPLEADOR

Justificativo de afiliación si es que ya se tiene un número de Seguridad Social francesa:

- Carné de identidad o pasaporte si es ciudadano de la Unión Europea
- Copia integral plurilingüe del acta de nacimiento para el alta de la Seguridad Social francesa
- Certificación de identificación de la cuenta bancaria con los códigos BIC e IBAN.

Además, puede ser necesario:

- Permiso de conducir, si se tiene.
- Cartilla de vacunación.

4.2 EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR Y CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS

Para trabajar en Francia hay que tener al menos 16 años. El trabajo de las personas jóvenes de 14 a 16 años es posible durante las vacaciones escolares de al menos siete días, si se cuenta con la autorización de la Inspección de Trabajo y siempre que sean contratos de una duración inferior a la mitad de las vacaciones escolares.

El trabajo de **los menores de 18** está sometido a algunas disposiciones particulares:

Una duración máxima de trabajo de 8 horas diarias, o 35 horas a la semana. Los menores de 16 años pueden trabajar 7 horas al día y 35 horas por semana, los menores de 15 un máximo de 32 horas a la semana.

- Prohibición del trabajo nocturno.
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código de Trabajo) o tareas sometidas a una especial regulación.
- Un salario mínimo (SMIC) que puede ser minorado en función de la edad.
- Una indemnización del 10 % de la totalidad de los salarios percibidos en concepto de vacaciones.
- Sin embargo, no hay indemnización o prima de precariedad al igual que con el resto de los temporeros.
- Es necesaria una autorización por escrito del representante del menor.

Más información sobre el trabajo de los menores a través de  [este enlace](#):



4.3 EL CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. El empleador debe remitirlo al trabajador en el plazo de dos días siguientes a la contratación. En caso de que no se haya realizado así se supone que se trata de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato debe:

Ser firmado por el empleador y la persona trabajadora.

- Mencionar el número de Seguridad Social y el nombre del empleador.
- Referir la fecha de inicio y de fin del contrato, si esta es conocida. En su defecto la duración mínima del contrato precisando el periodo de prueba (el periodo de prueba no es obligatorio).
- La naturaleza del trabajo (vendimia o trabajos agrícolas).
- Indicar la posición en la escala de clasificación o el coeficiente aplicable al puesto.
- Mencionar el montante de la remuneración bruta.
- Precisar el convenio colectivo en vigor.
- Precisar el nombre y la dirección de la mutua complementaria de asistencia sanitaria y de la jubilación complementaria.
- Se le debe de dar un ejemplar firmado a la persona trabajadora.





Contrato de Temporada

Las personas trabajadoras/es contratadas para realizar tareas de temporada pueden serlo mediante contratos de duración determinada CDD, con un término preciso o no.

Se rige por el [artículo 1242-2 del Código de Trabajo](#). Es un contrato de duración determinada que puede no mencionar una fecha fija de terminación. En este caso el contrato debe indicar que se celebra para la duración de la temporada y prever una duración mínima de empleo. Dicho contrato puede renovarse con el mismo trabajador si su objeto es el de proveer realmente un puesto de trabajo de carácter temporal.

La duración máxima de un contrato de temporada es de seis meses. Excepcionalmente, su duración puede ser de ocho meses en un período de 12 meses consecutivos (véase más abajo la duración del contrato de vendimia).

El contrato de temporada puede ser un contrato temporal clásico [con días de recuperación de tiempo de trabajo o con modulación de horas](#).

- **Días de descanso.**

Permite el disfrute de los días de descanso legalmente previstos durante su vigencia.

Modulaciones/compensación exceso de jornada.

Las horas efectuadas por encima de 35 semanales deben de ser compensadas por horas de descanso que se pueden tomar durante la vigencia del mismo. Si estas horas se toman antes del final del contrato se sigue recibiendo la remuneración y se tiene la posibilidad de trabajar en otro sitio.

- **Volumen de horas.**

Es un contrato con una duración precisa (se conoce la fecha del fin del contrato) en el que se fija el volumen de horas necesario para la realización de este. Si el trabajo se ha realizado antes del final del contrato, se sigue recibiendo la remuneración teniendo posibilidad de trabajar en otro sitio.

Más información sobre los contratos de trabajo temporal [en este enlace](#).

Contrato de Vendimia

Este contrato se creó mediante el artículo 8 de la ley n.º 1246, de 21 de diciembre 2001, de financiación de la Seguridad Social para 2002. Está regulado en el [Código Rural en los artículos L. 718-4 a L. 718-6](#).

Es una modalidad de contrato de temporada y se rige por un régimen particular. Su **duración máxima es de un mes** y no puede incluir una cláusula de reconducción, **pero se puede renovar varias veces de manera sucesiva** con el mismo empleador o con varios empleadores **sin que la duración de todos los contratos suscritos pueda ser superior a 2 meses en el año**.



Título de Empleo Simplificado Agrícola (Tire Emploi Simplifié Agricole – TESA)

Además del modelo de contrato de temporada y de vendimia, como soportes escritos, el empleador puede utilizar, para ambas modalidades de contratación, el denominado  [Título de Empleo Simplificado Agrícola](#). Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

4.4 LA NÓMINA

La **nómina que se debe de entregar a la trabajadora o trabajador** debe recoger:

- Nombre y apellido de la persona trabajadora.
- Periodo de trabajo al que se refiere la nómina.
- Número de horas trabajadas.
- Importe bruto de la remuneración.
- Importe neto de la remuneración.
- Importe neto que se tiene que declarar en los impuestos.
- Cotizaciones patronales y de la persona trabajadora.
- Si hubiese otras retenciones sobre salarios como anticipos, manutención, alojamiento, etc.

4.5 EL SALARIO

El salario mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC),  [desde el 1 de enero de 2024](#) **no puede ser inferior a 11,65 euros brutos por hora trabajada**. Sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos: las cotizaciones por desempleo, por enfermedad, para la jubilación de base y la complementaria. El salario mínimo neto es de 9,23 euros por hora. No obstante, en los diferentes departamentos **pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC**, dependiendo de los distintos escalafones. Véase el final del documento.

En el caso de la vendimia se puede referenciar «à la tache» (a destajo) por ejemplo, poniendo un precio por kilo recogido.

4.6 LA JORNADA

- **Tiempo máximo diario**

El tiempo de trabajo efectivo no debe ser superior a 10 horas al día. De manera excepcional, puede llegar a las 12 horas en los casos siguientes:

- A demanda del empleador, previa autorización de la Inspección de Trabajo.
- En caso de urgencia ligada a un aumento temporal de la actividad.
- Si un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o en su defecto de la convención o un acuerdo de rama) prevé un tiempo mayor del tiempo de trabajo de 10 horas en caso de un aumento de actividad o por motivos relacionados con la organización de la empresa siempre con un límite de 12 horas de trabajo efectivo.



- **Tiempo máximo semanal**

El horario semanal legal es de 35 horas. En cualquier caso, si a petición del patrón o patrona se ampliase la actividad, el tiempo de trabajo semanal no puede ser superior a los dos límites siguientes:

- 48 horas en una semana
- Y una media de 44 horas por semana en un periodo de 12 semanas consecutivas.

Por excepción, el tiempo máximo en una semana puede aumentarse, en circunstancias excepcionales, hasta 60 horas máximo (con autorización de la Inspección de Trabajo).

Es posible aumentar el tiempo máximo semanal de 44 horas de media en un periodo de 12 semanas a 46 horas en el mismo periodo:

- Si un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o en su defecto un convenio o un acuerdo de ramo) lo prevé.
- En defecto de convenio o de acuerdo tras autorización de la Inspección de Trabajo.

La persona trabajadora debe poder disfrutar de un descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dos días de trabajo (igualmente, salvo excepción) y de un descanso semanal de un mínimo de 35 horas o, por lo menos, de un día entero de descanso una vez por semana (salvo excepción).

4.7 LA RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de la realización de una jornada semanal superior a 35 horas; si el trabajador es pagado por horas, éstas se contabilizan según la organización del tiempo **de trabajo establecido en el contrato**.

La regla general es:

- A partir de 36 horas por semana y hasta 43 horas por semana: mejora de un 25 %.
- A partir de 44 horas por semana: mejora de un 50 %.

Sin embargo, un convenio, un acuerdo de ramo o de establecimiento puede fijar un incremento diferente (**este incremento no puede ser inferior al 10 %**).

El pago de las horas extraordinarias puede ser reemplazado por un tiempo de descanso equivalente en función del incremento estipulado (por ejemplo, una hora suplementaria que deba de ser pagada con un 25% adicional dará lugar a una 1h 15 de tiempo de descanso compensatorio).

4.8 EL PAGO DE LAS VACACIONES («CONGÉS PAYÉS»)

Se abonará una cuantía correspondiente a un 10 % del total de los salarios brutos.



4.9 LAS MEJORAS EN ESPECIE

Según el convenio, por acuerdo colectivo o por contrato, se puede deducir del salario la manutención y el alojamiento:

La manutención

Se deduce, del salario neto, por día el equivalente a dos comidas y media, por las tres comidas diarias, incluyendo la bebida. También se puede practicar la deducción sólo por la comida del mediodía.

Esta deducción varía según los convenios que rigen en los diferentes departamentos.

El alojamiento

Como norma general, para los puestos de trabajo recogidos en la página web de **France Travail**, el empleador indica que no ofrece alojamiento.

Si el alojamiento estuviera contemplado en el contrato, éste deberá corresponder a las disposiciones legales recogidas en el Reglamento de la Prefectura y reunir las condiciones sanitarias establecidas de habitabilidad, higiene y equipamiento.

Para los temporeros, el precio mensual estimado de estos alojamientos varía en función del tipo de alojamiento, del número de personas que lo ocupa y del salario mensual según los convenios que rigen en los diferentes Departamentos. En cualquier caso, tanto si se trata de una aportación complementaria, como de una deducción del salario este debe figurar en la nómina.

Para los vendimiadores, el precio del alojamiento varía en función de si el vendimiador dispone de una habitación individual o si sólo ofrecen una cama en un espacio compartido, pero que reúne las condiciones de habitabilidad. El empleador puede pedir una participación que varía, según los distintos Departamentos franceses.

Ejemplo de condiciones de alojamiento en la región de  [Nouvelle Aquitaine](#).

MUY IMPORTANTE

Desde el año 2020, existe **una ayuda específica para el alojamiento de los trabajadores temporeros agrícolas**.  [Action Logement](#) apoya a las empresas agrícolas y el empleo de sus temporeros ofreciendo una ayuda de hasta 600 euros para contribuir a sus gastos de alojamiento.

Puede optar a la subvención, siempre que cumpla los requisitos, cualquier trabajador de una empresa agrícola que ejerza una actividad estacional, sea cual sea el tamaño de la empresa y la naturaleza del contrato de trabajo.

El importe a tanto alzado de la ayuda es de 150 euros al mes, renovable hasta un máximo de tres veces hasta un máximo de 600 euros por hogar. La ayuda podrá solicitarse hasta seis meses después del inicio del contrato de temporada agrícola.

La solicitud puede  [descargarse a través de este enlace](#). Una vez cumplimentada y firmada, debe enviarse, acompañada de los justificantes requeridos a más tardar en los seis meses siguientes al inicio del trabajo estacional. Una vez aprobada, Action

Logement le pagará la cantidad a la que tenga derecho. Más información en el portal  <https://www.actionlogement.fr> y en el de la  [ANEFA](#).



4.10 LA CLIMATOLOGÍA ADVERSA Y LAS INTEMPERIES EXCEPCIONALES

A la persona temporera se le presentan dos situaciones:

- **El empleador abona la integridad del sueldo.**

En caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, el empleador abona la integridad del sueldo. Las horas no trabajadas se pueden recuperar según lo estipulado en el Código de Trabajo y en los convenios colectivos aplicables. La regla general en agricultura es, en caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, que se recuperen un máximo de 8 horas en cada una de las siguientes 26 semanas.

El patrón o patrona debe avisar a la Inspección de Trabajo (DREETS). Se trata de recuperar horas ya pagadas, con lo cual no se considerarán como horas suplementarias.

En caso de que la DREETS apruebe una situación de paro parcial, el Estado compensa al empleador abonándole una parte del sueldo por hora no trabajada. La indemnización de la actividad parcial pagada por el empleador al trabajador es del 60 % de la remuneración horaria bruta.

Dichas horas no trabajadas e indemnizadas no podrán ser recuperadas ni exigidas por el empleador en las siguientes semanas. En cuanto a la «actividad parcial», «paro parcial» o «paro técnico», es de interés  [conocer esta información](#).

4.10 LA EXONERACIÓN DEL PAGO DE IMPUESTOS DIRECTOS

Para las personas trabajadoras que no tienen su domicilio fiscal en Francia, no se deduce del salario -la denominada Contribución Social Generalizada (CSG)-, ni la Contribución del Reembolso de la Deuda Social (CRDS). La exoneración total supone un «incremento» salarial importante sin que se pierdan los derechos a la jubilación y a la Seguridad Social.

El empleador o empleadora debe solicitar obligatoriamente dicha exoneración al dar de alta al vendimiador en la **Mutualité Sociale Agricole (MSA)**.

4.11 LA RESIDENCIA FISCAL DE LOS TEMPOREROS

Si usted trabaja y vive más de seis meses al año en Francia pueden considerarle como residente fiscal en este país y su nómina sufrirá la correspondiente retención fiscal.



5 EL ALTA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y COBERTURA SANITARIA

5.1 EL ALTA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El empleador o empleadora debe dar de alta a la persona trabajadora en la institución de la Seguridad Social agrícola, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), antes de la contratación mediante la Déclaration d'Embauche (declaración de contratación).

Ello no obsta para que resulte recomendable que el propio trabajador o trabajadora verifique su alta para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación, cuando es la primera vez que trabaja en Francia y disponga de su primera nómina mensual. En este caso, es necesario aportar la siguiente documentación a la MSA más próxima: DNI, partida de nacimiento plurilingüe, contrato de trabajo, nóminas, certificado de

identificación de la cuenta bancaria (en Francia conocido como el **RIB**) con los datos del IBAN y del BIC, así como el certificado de la empresa o del arrendador con el domicilio temporal del interesado.

5.2 LA COBERTURA SANITARIA

El seguro sanitario francés cubre el 80 % del gasto de hospitalización (quedando a cargo del paciente un 20 %, además de un *forfait* o cantidad fija diaria por hospitalización) y **el 70 % de los gastos médicos** de la tarifa establecida por la Seguridad Social. Para cubrir el resto de los gastos es importante tener un seguro complementario a través de una mutua sanitaria («mutuelle de santé»).

En el caso de accidente de trabajo y para ciertas afecciones reconocidas de larga duración, la cobertura sanitaria de la seguridad social cubre el 100 % de los gastos sanitarios de acuerdo con las tarifas de la Seguridad Social.

Los empleadores tienen la obligación de proponer a todas las personas trabajadoras un seguro complementario de salud («mutuelle de santé») y de sufragar, al menos, el 50 % de su coste. Todas las personas trabajadoras, independientemente de su antigüedad en la empresa, deben de estar cubiertos por el régimen complementario y colectivo de salud.

Cuando las personas trabajadoras tienen un contrato temporal o de interino de una duración de hasta tres meses o un contrato a tiempo parcial de menos de 15 horas por semana, los empleadores pueden, en vez de proponer un seguro complementario, recurrir al «versement santé» para cumplir con esta obligación.

En este caso, el empleador o empleadora da una cantidad de dinero en función del número de horas a trabajar y del coste del seguro de base. Con este pago el empleador participa financieramente en el contrato individual que tiene que contratar, en este caso, el propio trabajador en una «mutuelle de santé». La persona trabajadora debe de ser informado al respecto desde el momento de su contratación.

Más información en el siguiente [enlace](#) y en la página web de la MSA.

Además, siempre es conveniente contar con un “Seguro de Repatriación” en caso de accidente (contratado opcionalmente en España por el trabajador).



6 EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

6.1 PERSONAS TRABAJADORAS CON UN CONTRATO DE TRABAJO FRANCÉS

BAJA POR ENFERMEDAD

Cuando el estado de salud no le permite trabajar, se debe enviar la baja por enfermedad, «arrêt de travail», expedido por el médico (este parte puede ser expedido por cualquier médico) al empleador y a la Seguridad Social francesa, en su caso a la MSA, en un plazo de dos días. Si se prorrogase la baja se deberá enviar la prórroga. [Este enlace](#) lleva al portal de la MSA.

· La Indemnización diaria por enfermedad

Durante la baja laboral, su contrato de trabajo se suspende y usted ya no recibe su salario, excepto en el caso de disposiciones especiales establecidas por su empresa. La indemnización de baja por enfermedad compensará la pérdida de salario causada por el paro laboral.

· Las condiciones para cobrar la indemnización

Las condiciones para recibir prestaciones diarias por enfermedad varían según la duración de la baja por enfermedad.

Si su baja por enfermedad es menor o igual a 6 meses

Debe, en la fecha de comienzo de la baja:

- Haber cotizado durante los seis meses anteriores a la baja por un salario, al menos, igual a 1.015 veces el importe del salario mínimo por hora
- Haber trabajado al menos 150 horas en los 3 meses o 90 días anteriores a la baja.

Si la baja es de más de 6 meses

Debe:

- Haber cotizado durante 12 meses en la MSA y/o en otro régimen de seguro de salud;
- y haber cotizado por un salario al menos igual a 2.030 veces la cantidad del SMIC horario durante los 12 meses anteriores a la baja;
- o haber trabajado al menos 600 horas en los 12 meses o 365 días anteriores a la fecha de la baja.

El caso especial de los empleados que ejercen una ocupación estacional o discontinua

Si no cumple con el monto de la cotización o las condiciones de tiempo de trabajo como se describe anteriormente, debe:

- haber cotizado por un salario al menos igual a 2.030 veces la cantidad del salario mínimo por hora durante los 12 meses naturales anteriores a la baja;
- o haber trabajado por lo menos 600 horas en los 12 meses civiles o 365 días consecutivos anteriores a la baja.

El cálculo de la indemnización diaria

La cuantía de la indemnización diaria se calcula sobre el promedio de los salarios brutos de los tres meses anteriores a la fecha en que se dejó de trabajar (o de los doce últimos meses en caso de actividad estacional o discontinua), hasta un determinado límite. Por lo tanto, esta cantidad es variable.

Naturaleza de la indemnización diaria	% del salario diario de base	Importe mínimo	Importe máximo
Indemnización diaria por enfermedad	50 %	10,16 euros / día	 52,28 euros brutos

La indemnización diaria se paga por la MSA cada 14 días después del periodo de carencia de tres días. Este periodo de carencia puede ser compensado por el empleador.





LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Las gestiones necesarias

Dentro de las 24 horas siguientes al accidente, debe notificar a su empleador o jefe de establecimiento el accidente de trabajo, salvo fuerza mayor, y él deberá hacer la declaración a la MSA.

En caso de lesión, el médico que le examine debe expedir un certificado médico por duplicado que describa la naturaleza de ésta y las posibles consecuencias del accidente. El médico debe enviar uno de estos dos ejemplares a la MSA. Tras la recepción de esos ejemplares, la MSA tiene tres meses para pronunciarse.

Si está trabajando en Francia y tiene un accidente de trabajo, debe de ir a un médico en Francia para que le atiendan y dejar constancia del **accidente. Debe evitar volver a España sin haber realizado los trámites y contar con las autorizaciones necesarias** ya que se pueden perder los derechos, dificultar el cobro de la baja y la realización de la prueba de las lesiones. En ocasiones se invita al trabajador a volver a España de forma inmediata. No lo haga sin tener los papeles y los certificados necesarios (autorización médica y autorización administrativa de la MSA, que se explica más abajo).

En caso de muerte, deben contactar con la MSA de la víctima y con la Gendarmería.

La cobertura médica y la indemnización diaria

En caso de accidente de trabajo están cubiertos los gastos médicos y farmacéuticos al 100 %, excepto la franquicia médica y la farmacéutica (1 euro) que quedan a cargo del trabajador. Esos gastos están cubiertos con el límite de las tarifas de la Seguridad Social.

Para no tener que adelantar el pago de los gastos médicos, es necesario **presentar el  [parte de accidente de trabajo](#), que le entregará el empleador y que, al mismo tiempo, establece la declaración de accidente de trabajo**, a los profesionales sanitarios (medico, enfermero, fisioterapeuta, farmacéutico, etc.). La hoja es válida y debe conservarse, al menos, hasta el fin del tratamiento.

 [A través de este enlace](#) pueden obtenerse los certificados y justificantes relacionados con los accidentes de trabajo y con las enfermedades profesionales.

Si usted está trabajando con un contrato francés y cotizando a la Seguridad Social francesa, es la Assurance Maladie francesa la que debe de cubrir los gastos en relación con el accidente.

Las indemnizaciones diarias en caso de baja por accidente de trabajo

Las indemnizaciones diarias se recibirán desde el día siguiente a la suspensión del trabajo. El empleador deberá abonarle el sueldo correspondiente a la jornada del accidente. El importe de la indemnización se calcula, en principio, sobre la base del sueldo del mes anterior al accidente de trabajo:



- Los primeros 28 días, un 60 % del salario base. Con un límite máximo de [232,03 euros diarios](#).
- El 80 % del salario base a partir del día 29. Con un límite máximo de [309,37 euros por día](#).

Para cobrar la indemnización diaria:

- Debe de estar presente en su domicilio y en reposo de 9 a 11 horas y de 14 a 16 horas, y abstenerse de cualquier actividad sin el permiso de su médico.
- Someterse a los controles efectuados por la MSA o su empleador.

Más información en el siguiente [enlace](#).

Una indemnización en caso de incapacidad permanente

Cuando se produzca una incapacidad puede recibir

- Una indemnización “a tanto alzado” por una incapacidad permanente parcial inferior a 10 %
- Una **renta vitalicia** por una incapacidad permanente superior al 10 %.

Esta última se calcula en función de la tasa de incapacidad y de los sueldos percibidos por la víctima en el curso de los 12 meses anteriores a la baja.





MUY IMPORTANTE

Para no perder el beneficio de las correspondientes prestaciones, en ningún caso el trabajador puede regresar a España sin el acuerdo y la autorización previa de su médico y de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), que deberá remitirle el formulario correspondiente:

-  **S2, antiguo E 112, en caso de  enfermedad.**
-  **DA1, que ha sustituido al E 123, en caso de  accidente de trabajo.**

Para obtener los correspondientes beneficios de las prestaciones en especie (asistencia sanitaria), a su llegada a España deberá presentar el formulario correspondiente en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de su lugar de residencia. Además, deberá enviar regularmente al organismo francés competente los partes de prórroga de baja, para seguir percibiendo las prestaciones en metálico (indemnizaciones diarias) francesas y deberá pasar las visitas y controles médicos en España que exija la MSA para mantener dichos derechos.

- **La protección social complementaria**

Además de las prestaciones obligatorias de la MSA, los trabajadores se benefician de prestaciones complementarias. Para ello, es necesario cotizar para adquirir derechos en materia de jubilación complementaria y, eventualmente, a prestaciones de previsión complementaria en caso de enfermedad o deceso.

AGRICA, HUMANIS, ANIPS y UNPMF son las interlocutoras habituales de los trabajadores de la agricultura para:

- La prevención complementaria: muerte, incapacidad temporal y/o permanente, gastos sanitarios, etc.
- Acción social: ayudas a los viudos, a los huérfanos, a familiares y a los parados.

6.2 PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS DESDE ESPAÑA (contratados por una empresa española)

Los trabajadores desplazados en el extranjero y asegurados en España, es decir, cotizando a la Seguridad Social española, tienen los mismos derechos a las prestaciones de la Seguridad Social francesa y los mismos requisitos de acceso. La Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que esté dado de alta el trabajador será la que valore la documentación y partes médicos del proceso.

De esta forma, para el supuesto concreto de trabajadores asegurados en España que realizan su actividad en Francia, serán de aplicación los reglamentos comunitarios (CE) nro. 883/04 y nro. 987/09. Lo importante es que estos trabajadores estén, efectivamente, dados de alta en el código de cuenta de cotización (CCC) de la empresa española para tener derecho a la IT.



Los requisitos, los efectos económicos y la cuantía

Tienen la consideración de situaciones de incapacidad temporal las debidas a enfermedad común, accidente no laboral (contingencias comunes), enfermedad profesional y accidente de trabajo (contingencias profesionales), mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social en Francia (o en España si le han autorizado a retornar) y esté impedido para el trabajo.

Los requisitos:

Serán beneficiarios los trabajadores que se encuentren afiliados en España y en situación de alta o asimilada. Período mínimo de cotización:

- En caso de enfermedad común, acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores al día de la baja médica.
- En caso de accidente o enfermedad profesional no se exigirá ningún período previo de cotización.

Los efectos económicos y la cuantía de la prestación

Las contingencias comunes.

Los efectos económicos serán a partir del cuarto día a contar desde la fecha de la baja y la cuantía de la prestación:

- Desde el cuarto día de la baja médica y hasta el vigésimo inclusive de la misma: 60 % de la base reguladora.²
- Desde el vigésimo primer día de la baja en adelante: 75 % de la base reguladora³.

Las contingencias profesionales.

Los efectos económicos serán desde el día siguiente al de la baja. Mientras, el salario del día de la baja estará a cargo de la empresa. La cuantía de la prestación es del 75 % de la base reguladora⁴

El procedimiento: toda la información se puede encontrar en el siguiente [enlace](#):

- La persona trabajadora deberá de acudir a su facultativo u hospital de la red sanitaria del país.
- Dicho facultativo le emitirá un **certificado médico legible** que acredite su situación de incapacidad temporal, en el que deberá figurar:

² La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a aquél en que se produce la baja médica por el número de días a que corresponde tal cotización. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, es el resultado de dividir el importe total de las bases de cotización de los últimos tres meses naturales entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados, en dicho periodo.

⁴ La base reguladora se obtiene de sumar la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización, más las horas extraordinarias realizadas en el año anterior divididas entre 365 días. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, es el resultado de dividir el importe total de las bases de cotización de los últimos tres meses naturales entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados, en dicho periodo.



- ✓ Datos del trabajador (nombre, apellidos, fecha de nacimiento).
- ✓ Fechas del proceso o duración prevista.
- ✓ Código diagnóstico en CIE-10 (ICD-10 Code) o en su defecto con la descripción del diagnóstico.
- ✓ Firma y sello del facultativo.

El certificado deberá emitirse en el modelo oficial establecido para ese país en el caso de existir.

- **Modelo oficial:** la mayoría de los países cuenta con modelos oficiales para sus certificados médicos, aunque también hay países de la UE y del EEE que carecen de ellos.
- **Legalización de documentos:** en los países en que son de aplicación los Reglamentos Comunitarios (RRCC) no será necesaria la legalización ni la traducción de los documentos. No obstante, si existen dudas razonables acerca de la veracidad de los documentos, el INSS podrá solicitar del otro Estado Miembro (EM) su verificación conforme a lo dispuesto en el art. 5 del Reglamento 987/2009. Además, en estos casos, existe también la posibilidad de que el interesado opte voluntariamente por su legalización vía diplomática o apostilla del Convenio de la Haya, si lo considera un procedimiento más ágil.
- La persona trabajadora remitirá **en el plazo de 10 días el certificado médico a la Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que figure en alta el trabajador, esto es, según el Código Cuenta de Cotización de su empresa**, así como sus datos personales completos (nombre y apellidos, DNI o NIE, domicilio, teléfono de contacto y dirección de correo electrónico). No obstante, de manera excepcional, únicamente cuando el trabajador, debido a causas justificadas, no pueda remitir directamente la documentación detallada, la empresa podrá hacerlo en su nombre, con la debida autorización por parte del trabajador. Dicha documentación se deberá remitir a través de los siguientes medios:
 - a) **Plataforma sin certificado:** permite el acceso sin certificado digital. La documentación podrá remitirse haciendo constar en las observaciones que solicita el reconocimiento de una baja médica emitida en el extranjero. [Informes médicos | Plataforma de servicios al ciudadano \(seg-social.es\)](#)
 - b) **Sede electrónica:** permite el acceso con certificado digital. Igualmente, podrá remitirse haciendo constar en las observaciones que solicita el reconocimiento de una baja médica emitida en el extranjero. [Ciudadanos \(seg-social.gob.es\)](#)
 - c) **Correo ordinario:** remitido a la Dirección Provincial del INSS que corresponda. En el siguiente enlace se podrá acceder a las direcciones postales de las diferentes Direcciones Provinciales, para ello se deberá seleccionar “Tipo de Centro” (“INSS”), luego “Dirección Provincial”, y la provincia que desee consultar en el menú “Localización”, para finalizar se deberá pulsar en “aplicar filtros”. <http://run.gob.es/se0025>

No será admisible la documentación remitida por correo electrónico.

- Para el **reconocimiento de la baja médica**, la persona trabajadora deberá remitir, en el plazo de 10 días indicado, a la Dirección Provincial del INSS el **certificado/informe médico** en el que el facultativo deberá hacer constar la situación de incapacidad temporal, así como el **diagnóstico y la duración** probable de esta. En el caso de que la documentación aportada reúna los requisitos anteriormente indicados, la Dirección Provincial del INSS procederá a **reconocer la baja médica**, emitiendo la comunicación correspondiente e informando del proceso a la empresa por medios electrónicos a través del Fichero INSS EMPRESAS (FIE) y el servicio FIER para las empresas que utilicen el sistema red directo. La prestación se abonará en la misma modalidad que correspondería si se tratara de una IT de carácter nacional.



- Para el **mantenimiento de la baja médica**, la persona trabajadora deberá enviar al INSS en el plazo anteriormente señalado los **sucesivos partes de confirmación o los informes médicos necesarios**, según el diagnóstico y la fecha próxima de revisión, el INSS procederá a suspender el pago de la prestación por falta de justificación de la situación de incapacidad temporal.
- **Una vez cumplidos los 365 días del proceso de IT**, la Dirección Provincial del INSS correspondiente, a través de su **inspección médica**, será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica.

La falta de alta médica, una vez agotado el plazo máximo de 365 días, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal a que se refiere el artículo 169.1.a) TRLGSS por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.

- **Finalizado el proceso de incapacidad temporal**, en el plazo de 10 días, la persona trabajadora deberá comunicar a la Dirección Provincial del INSS el **parte de alta** que le haya proporcionado el facultativo u hospital en la red sanitaria del país. Cuando se trate de un país que no expide parte de alta, la persona trabajadora deberá comunicar el certificado de incorporación a su puesto de trabajo. Todo ello, para evitar que se produzca el cobro de prestaciones indebidas por parte del trabajador, así como la aplicación de deducciones indebidas por parte de la empresa.

Por lo que respecta a la **modalidad de pago de la prestación, será pago delegado por la empresa**. Por tanto, no hay exportación de prestaciones. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral, la modalidad de pago sería pago directo por la entidad responsable de la cobertura de la contingencia. Si la entidad que debe abonar es el INSS, la solicitud se puede encontrar en la página web de la Seguridad Social y se podrá enviar a través de la sede electrónica.





7 LAS DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Los interesados pueden consultar las direcciones de las diferentes MSA en todos los departamentos franceses,

[a través de este enlace.](#)

8 LOS SUBSIDIOS FAMILIARES

Asignación por hijo a cargo. De acuerdo con la legislación francesa, generan derecho a las prestaciones familiares los hijos legítimos, naturales, adoptivos y acogidos, a partir del momento en que están a cargo del beneficiario.

Los más importantes son las «allocations familiares» que se conceden a partir del segundo hijo a cargo y también si hay un solo hijo, con la condición de que este tenga menos de tres años. El solicitante debe acreditar el número de hijos aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

El concepto de hijo a cargo se determina a partir de la situación de hecho, con un límite de edad fijado en 20 años para todos los hijos que no ejercen una actividad o que tengan una remuneración mensual inferior al 55 % del salario mínimo interprofesional.

Los importes:

TABLA DE LOS IMPORTES DE LOS SUBSIDIOS SEGÚN INGRESOS E HIJOS A CARGO.

Se toman en cuenta en 2024 los ingresos de 2022.			
Límites máximos en vigor del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.			
Hijos a cargo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3
2	Ingresos < o = a 74.966 euros	Ingresos < o = a 99.922 euros	Ingresos superiores a 99.922 euros
3	81.212 euros	106.168 euros	106.168 euros
4	87.458 euros	112.414 euros	112.414 euros
Por niño adicional	+ 6 246 euros	+ 6 246 euros	+ 6 246 €

Importe en vigor del 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2025			
2	148,52 euros	74,26 euros	37,14 euros
3	338,80 euros	169,40 euros	84,71 euros
Por niño adicional	190,29 euros	95,15 euros	47,58 euros
Aumento para niños a partir de 14 años	76,26 euros	37,14 euros	18,15 euros
Asignación a tanto alzado	93,91 euros	46,96 euros	23,49 euros

Información proveniente del siguiente [enlace.](#)



Condiciones y solicitud

Hay que acreditar una actividad y la afiliación a la Seguridad Social francesa

Se tiene derecho para recibir estas prestaciones **a partir del mes siguiente del inicio de la actividad en Francia, o de su llegada a Francia** (con lo cual los vendimiadores que trabajan solo en el primer mes de su llegada a Francia pueden no acceder a este derecho).

El **derecho finalizará al vencimiento del mismo mes en el que acaba la actividad laboral:**

- En el caso que el país competente para el pago de las prestaciones familiares solo sea Francia las prestaciones se pagarán hasta el final del mes trabajado (si acaba el día 15 se pagará hasta el día 30 de ese mismo mes).
- Sin embargo, **si ya existe una prestación familiar inferior pagada por España, Francia paga solo la diferencia. La ayuda francesa se parará al día siguiente del fin del contrato**, puesto que sigue la continuidad del pago de la prestación del país de origen.

Para trabajos agrícolas es aconsejable presentar la solicitud en la Mutualité Sociale Agricole (MSA). En el caso de trabajos no agrícolas su presentación será en la Caisse d'Allocations Familiales correspondiente al lugar de trabajo o del domicilio.

Si no fuera posible presentar la solicitud en Francia, se puede presentar, al regresar a España, en las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El derecho a percibir estas prestaciones prescribe a los dos años.

Además de los subsidios familiares, existe la posibilidad de beneficiarse de otras ayudas incluidas en la Prestación de Acogida a los Niños (Paje), como la prima al nacimiento o la asignación básica para el nacimiento, siempre y cuando se reúnan una serie de requisitos.

Para más información, pueden dirigirse a las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o  [consultar este portal de Internet](#).



9 AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO

La persona trabajadora debe recibir:

- 1.- Saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.
- 2.- Indemnización compensatoria de vacaciones cuyo importe es una décima parte de la remuneración bruta total.
- 3.- Certificado de trabajo con indicación del período y de las jornadas trabajadas.
- 4.- En el boletín de salario deben figurar: el número de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la Seguridad Social, la parte proporcional de las vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador. **Se recomienda conservar las nóminas hasta la jubilación.**
- 5.- Si se trata de un contrato de trabajo de temporada, **no se aplica la indemnización de precariedad que se abona al término de un contrato de duración determinada.**
- 6.- Certificado del Centro de Empleo francés (Attestation France Travail). Además, el trabajador debe solicitar y obtener de France Travail (véase dirección más abajo) el Formulario U1 (E 301) para hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) español los periodos trabajados en Francia, ya que estos se tienen en cuenta para el cálculo del tiempo trabajado en caso de desempleo posterior en España.

¿Dónde puedo obtener el formulario U1?:  [Modelo U1 - Períodos a tener en cuenta para la concesión de prestaciones por desempleo \(cleiss.fr\)](#)

Si ha trabajado en Francia y desea solicitar su derecho de desempleo en otro Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, debe solicitar su formulario U1 de forma telemática desde la plataforma segura:

 <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/demande-de-formulaire-U1>

Al crear un espacio personal, podrá acceder al formulario de solicitud, enviar sus documentos de respaldo, realizar un seguimiento de su solicitud en tiempo real e intercambiar con el asesor a cargo de su solicitud.

Organismo competente para la tramitación de su expediente:

Service de Mobilité Internationale - France Travail Services

Tel: 01 46 52 97 00 Línea general

: 39 49 (o +33 1 77 86 39 49 desde el extranjero)

 [Sitio web de France Travail \(Pôle emploi\) dedicado a la movilidad internacional](#)

Es muy importante que el trabajador **conservé toda la documentación entregada por las empresas francesas**. Además, debe solicitar a la empresa que expida el Certificado de France Travail (Attestation France Travail) para conseguir rápidamente en Francia el formulario U1 citado en el párrafo anterior. Desde el 1 de junio de 2021, el Centro de Empleo sólo aceptará certificados empresariales válidos. Se rechazarán los certificados sobre modelos antiguos. Para evitar incorrecciones, el Centro de Empleo recomienda que las empresas lo hagan a través de la vía desmaterializada (Internet).

10 LOS DERECHOS A LA FORMACION PROFESIONAL

Como todo trabajador, se tiene derecho a la orientación y a la formación profesional.

- A la Cuenta Personal de Formación.
- Al CIF- CDD.
- A la preparación operacional al empleo (POE)
- A la licencia por Balance de Competencias.
- Al  [Consejo en Evolución Profesional](#).





DIRECCIONES TELEFONOS E EMAIL DE LAS CONSEJERIAS DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA

MÁS INFORMACIÓN CONSEJERIAS DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA.

Si tuviera dificultades para comunicarse en francés con el posible empleador o con France Travail, solicite la mediación de las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuyas direcciones y teléfonos se indican en esta Hoja Informativa.

CONSEJERÍA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN PARÍS

6, Rue Greuze

75116 PARIS

Teléfono: 00 33 (0) 153 70 05 20

Correo electrónico: ✉ francia@mites.gob.es

Página Web: 🖱 <http://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/index.htm>

—

OFICINA TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo: 00 33 (0) 5 59 98 77 38

Teléfono Consulado: 00 33 (0) 559 27 32 40

Correo electrónico: ✉ pau@mites.gob.es

OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Dirección : 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse

Teléfono: 00 33 (0) 562 26 78 98

Fax: 00 33 (0) 33 562 26 00 63

Correo electrónico: ✉ toulouse@mites.gob.es

DIRECCIONES DE LOS CONSULADOS

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BAYONA

Résidence du Parc 4, Av. du B.A.B.

64100 BAYONNE

Tel.: 00 33 (0) 5 59 59 03 91/05 59 59 38 91

E-mail: ✉ cog.bayona@maec.es

Internet : 🖱 <http://www.exteriores.gob.es/consulados/bayona>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BURDEOS

1, rue de Notre Dame

33000 BORDEAUX

Tel.: 00 33 (0) 5 56 52 80 20

Fax : 00 33 (0) 5 56 81 88 43

E-mail : ✉ cog.burdeos@maec.es

Internet : 🖱 <http://www.exteriores.gob.es/consulados/burdeos>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO

13, Quai Kléber

67001 STRASBOURG CEDEX

Tel.: 00 33 (0) 3 88 32 67 27

Fax : 00 33 (0) 3 88 23 07 17

E-mail : ✉ cog.estrasbourg@maec.es

Internet : 🖱 <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/estrasbourg/es/Paginas/index.aspx>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON

1, rue Louis Guérin

69100 VILLEURBANNE

Tel.: 00 33 (0) 478 89 64 15

Fax : 00 33 (0) 4 78 89 89 25

E-mail : ✉ cog.lyon@maec.es

Internet : 🖱 <http://www.exteriores.gob.es/consulados/lyon>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MARSELLA

38, rue Edouard Delanglade

13006 MARSEILLE

Tel.: 00 33 (0) 4 91 00 32 70

Fax : 00 33 (0) 4 91 37 91 64

E-mail : ✉ cog.marseille@maec.es

Internet : 🖱 <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/marseille/es/Paginas/index.aspx>

**CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MONTPELLIER**

24, rue Marceau

34000 MONTPELLIER

Tel.: 00 33 (0) 4 67 58 20 21

Fax: 00 33 (0) 4 67 58 32 10

E-mail: cog.montpellier@maec.esInternet : <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/montpellier/es/Paginas/index.aspx>**CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU**

6, Place Royale

64000 PAU

Tel.: 00 33 (0) 5 59 27 32 40

E-mail: cog.pau@maec.esInternet : <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Pau>**CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PERPIÑÁN**

12, Rue Franklin

66000 PERPIGNAN

Tel.: 00 33 (0) 4 68 34 33 78

Fax: 00 33 (0) 4 68 34 79 39

E-mail: cog.perpinan@maec.esInternet : www.exteriores.gob.es/Consulados/Perpinan**CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN TOULOUSE**

16, rue Sainte Anne

31008 TOULOUSE

Tel.: 00 33 (0) 5 34 31 96 60

Fax: 00 33 (0) 5 61 25 42 52

E-mail: cog.toulouse@maec.esInternet : <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Toulouse>**LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA** <https://drets.gouv.fr/>**LOS NÚMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS**

- **SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): 15**
- **POLICIA: 17**
- **BOMBEROS: 18**
- **URGENCIAS: 112**
- **URGENCIA SOCIAL: 115**

CCOO de INDUSTRIA RECOMIENDA:

La contratación está muy articulada, y el mecanismo de contratación hace que el número de personas necesarias de un año a otro oscile muy poco. Por ello, CCOO de Industria advierte a las personas trabajadoras que pretendan desplazarse a la **Vendimia Francesa 2024 que desistan de hacerlo si no tienen contrato de trabajo o empleo verificado. ¿El motivo? Una en vez en Francia es muy difícil encontrar empleo y obtener ayudas.**

Fuentes: Servicio Público francés, Consejerías de Trabajo Migraciones y Seguridad Social en Francia, Guía Temporeros de ANEFA.





11 SALARIOS DE VENDIMIAS POR CATEGORIAS Y DEPARTAMENTOS EN FRANCIA 2024

AVISO

1.- Los salarios de la vendimia se fijan en negociaciones departamentales, pero en una gran parte de departamentos se constata la tendencia a no considerar los trabajos de la vendimia como una actividad específica que requiera una regulación particular, por considerar que los convenios colectivos territoriales aplicables a la agricultura permiten incluir en ellos la actividad de los vendimiadores.

2.- Aunque estos convenios se suelen negociar anualmente, en ocasiones no se llega a un acuerdo y es necesario actualizar al salario mínimo anual y, en algunos casos, es necesario actualizar los demás salarios en función de cada convenio. Para los departamentos en los que no tengamos un convenio colectivo o acuerdo del año en curso, se incrementan los salarios mínimos al nivel de SMIC (es posible que las categorías superiores a la mínima tengan un salario superior al mínimo por convenio). La relación de convenios colectivos se puede encontrar [a través de este enlace](#).

3.- Los convenios se publican en una gran parte de los casos en los [portales de la Dreets](#) de la Región a la que pertenece el Departamento en cuestión.

Anteriormente se han indicado los datos de los salarios de las vendimias en los diferentes Departamentos de Francia, según las informaciones obtenidas por las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en este país vecino. En cualquier caso, téngase en cuenta que **esta información no es de carácter vinculante para esta Administración.**

El salario indicado es bruto y sobre el mismo se realizan una serie de descuentos por desempleo, enfermedad, jubilación, etc.

En el [Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA](#) (Cooperativas de Utilización de Material Agrícola, IDCC 7024), de fecha 15 de septiembre de 2020, sindicatos y empresarios acordaron que los asalariados empleados en actividades de vendimia y de recolección de frutas y verduras se atenderán a dicho convenio colectivo. [La revalorización del SMIC el 1 de enero de 2024](#) tiene una consecuencia directa en la escala salarial aplicable a todas las empresas de producción agraria y CUMA desde el 1 de enero de 2024.

De hecho, [los empleados no pueden recibir una remuneración mensual bruta inferior al valor del SMIC](#). Si el mínimo acordado colectivamente es inferior al salario mínimo, el empresario paga un complemento salarial para alcanzar el salario mínimo. Si el mínimo acordado es superior al salario mínimo, el empresario paga lo previsto en el convenio colectivo. [El empresario](#) puede ser multado con 1 500 euros si paga al empleado menos del salario mínimo y [condenado a pagar los salarios atrasados de los últimos 3 años](#). En caso de conflicto con el empleador podrá iniciar el correspondiente procedimiento ante [«Le conseil de prud'hommes»](#). También se puede recurrir al servicio de salud laboral y/o a la Inspección de Trabajo para tratar los problemas relacionados con las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta la última modificación del salario mínimo interprofesional (Smic) el 1 de enero de 2024, los interlocutores sociales han decidido modificar el Anexo 1 (Escala salarial) del Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA de 15 de septiembre de 2020.



Acuerdo salarial:  [Enmienda nº 8 de 18 de enero de 2024.](#)

Nivel	Remuneración bruta por hora, en euros
1.-	11,65€ /hora
2.-	11,74€/hora
3.-	11,91€/hora
4.-	12,17€/hora
5.-	12,70€/hora
6.-	13,30€/hora
7.-	14,08€/hora
8.-	15,05€/hora
9.-	16,29€/hora
10.-	18,14€/hora
11.-	20,53€/hora
12.-	23,46€/hora

En relación con los Convenios Colectivos agrícolas de cada uno de los distintos departamentos, se sigue comprobando, año tras año, que los mismos han dejado de actualizarse con enmiendas sobre salarios específicos para vendimiadores.

El Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA (Cooperativas de Utilización de Material Agrícola, IDCC 7024), parece haber eximido a las partes de las actualizaciones de estos antiguos Convenios Colectivos agrícolas departamentales, que por lo tanto van dejando de ser más ventajosos en materia salarial.

11.1 DEPARTAMENTO DE HERAULT

Si bien el Departamento de Hérault tampoco tiene parrilla una específica de salarios de la vendimia y la recogida de fruta, por lo que le es de aplicación lo establecido en  [el Convenio Colectivo Nacional](#), conviene señalar dos particularidades:

- En el caso de un contrato de trabajo a tiempo completo (35 horas semanales) para las horas trabajadas más allá de los 35 semanales, el importe horario de la parrilla nacional debe incrementarse en:
 - 25 % entre la hora 36 y la 43 trabajadas a la semana.
 - 50 % a partir de la hora 44 trabajada en la semana.
- Por el contrario, en el caso de un contrato de trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales de trabajo), el incremento de las horas complementarias será de un 10 % para cada hora cumplida de más en relación con el contrato, con el límite de 10 horas, y de un 25 % para cada hora cumplida entre la 10 y 1/3 de las horas previstas en el contrato de trabajo.

