



## FICHE D'INFORMATION SUR LA LEGISLATION EN VIGUEUR DANS LE DOMAINE AGRICOLE

Nous tenons à vous rappeler les points suivants essentiels au regard de la législation en vigueur ; **Attention, cette fiche est non exhaustive.**

- **L'établissement d'un contrat de travail** : il est obligatoirement écrit et signé des deux parties : à défaut, il est réputé conclu à durée indéterminée et à temps plein.  
Un exemplaire du contrat doit être remis au salarié dans les 48h suivant l'embauche.  
Nous vous rappelons l'application de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et ses avenants salaires.  
Il revient à l'employeur d'attribuer une classification et un palier pour chaque emploi, en fonction des critères de valorisation des emplois, précisés au chapitre 4 de la convention collective.
  
- **Le respect de la durée du travail et le droit au repos hebdomadaire** : l'employeur est tenu de décompter la durée effective de travail et de s'assurer de la prise de repos de ses salariés.  
La mise en place du forfait horaire de 44h est une des possibilités offertes par l'accord territorial. Nous vous rappelons que ce type de forfait doit être établi par accord écrit entre les parties et que ce forfait est valable pour 6 jours maximum par semaine.  
En effet, chaque semaine, le berger a droit à un jour de repos (35h consécutives a minima) et il vous appartient de vous assurer du remplacement du salarié ce jour-là afin de garder le troupeau. A ce titre, nous vous rappelons que l'aide berger n'est pas habilité à s'occuper seul des tâches habituelles du berger, en son absence.  
De plus, en cas d'application du forfait, lorsque la durée du travail dépasse 44h/semaine, ces heures devront être mentionnées sur les décomptes horaires, payées et majorées à 50% en heures supplémentaires. A défaut de forfait, les heures supplémentaires s'appliquent dès la 36<sup>e</sup> heure de travail, et sont majorées à 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires, puis à 50% au-delà.  
Les décomptes de la durée du travail devront être tenus sur place, sur le lieu d'hébergement du berger et devront être présentés en cas de contrôle  
L'absence de décompte horaire constitue une infraction susceptible d'entraîner une sanction administrative. (articles L8115-1 et L8115-3 du code du travail)
  
- **L'évaluation des risques professionnels et la détermination de moyens de prévention adaptés** :  
L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale de ses salariés, en application des articles L4121-1 et suivants du code du travail.  
L'évaluation des risques professionnels et sa retranscription dans le document unique d'évaluation des risques est obligatoire.  
Ce document doit :
  - identifier les risques sur l'estive
  - Identifier les moyens de prévention pour éviter la survenance de ces risquesCe document devra également être présenté en cas de contrôle.  
Pour mener ce travail, l'employeur pourra se faire aider par le service de santé au travail. L'employeur devra également s'assurer de l'aptitude médicale du salarié et de sa formation au poste de travail.  
  
Par ailleurs, l'employeur devra fournir gratuitement les équipements de travail nécessaires au poste : (chaussures de montagne ; vêtements de pluie, moyen de communication, alimentation du chien de troupeau, etc.)





- **Les obligations à la fin du contrat de travail** : l'employeur devra notamment remettre à son salarié le bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi.
  
- **Les conditions d'hébergement** : l'employeur est responsable des conditions de logement qu'il offre à ses salariés et doit s'assurer de la conformité du logement, quand bien même il n'en est pas le propriétaire. Ce logement doit répondre aux conditions prévues aux articles R716-1 à R716-4 du code rural et à l'article 4 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1996 (tableau synthétique ci-joint)
  
- **Réglementation liée à l'hébergement en estive** :

Caractéristiques du logement :

- Pas d'hébergement en sous-sol ni en tente
- Accès libre et sans danger par le salarié
- Le logement doit pouvoir être clos par le salarié
- Logement isolé des lieux où sont entreposées des substances dangereuses
- Logement éloigné de matières malodorantes
- Fenêtre égale à 1/10 surface, étanche et en bon état
- Volet ou rideau dans les chambres
- Au moins 11m<sup>3</sup>/personne pour les chambres
- Hauteur sous plafond ≥ 2m
- Couloirs et escaliers suffisamment éclairés
- Sol, murs et plafonds protégés contre l'eau
- Propreté du logement

Équipement du logement :

- Appareil de cuisson et fourniture des moyens d'utilisation (combustible...)
- Appareil de chauffage/cuisson ne portant pas atteinte à la santé
- Extincteur ou autre moyen d'éteindre un incendie
- Trousse de secours
- Literie avec linge, table, sièges, poubelles, ustensiles de cuisine
- Armoire pouvant être fermée à clé
- Affichage obligatoire
- Couchage séparé femme homme
- Sécurité des installations électriques

Eau et installations sanitaires :

- Au moins 100L d'eau potable/ jour
- Température réglable pour évier, lavabo et douche
- WC muni de dispositif de fermeture et de chasse d'eau (sauf pour les installations non reliées à l'eau)

Nos services restent à votre écoute en cas de questions ou de renseignements complémentaires.