

# GUÍA LABORAL SOBRE LA VENDIMIA FRANCESA 2023





# GUÍA LABORAL SOBRE LA VENDIMIA FRANCESA 2023

## CONTENIDO

<b>1</b> INFORMACIÓN GENERAL . . . . .	3
<b>2</b> CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2023 . . . . .	6
<b>3</b> DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA PODER TRABAJAR EN LA VENDIMIA FRANCESA . . . . .	8
<b>4</b> CONDICIONES SOCIOLABORALES . . . . .	9
<b>5</b> DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA . . . . .	20
<b>6</b> SUBSIDIOS FAMILIARES 2023 . . . . .	20
<b>7</b> RECOMENDACIÓN . . . . .	21
<b>8</b> OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS . . . . .	21
<b>9</b> ANEXO SOBRE SUBIDA SMIC EN FRANCIA Y SALARIOS POR DEPARTAMENTOS . . . . .	24



## 1 INFORMACIÓN GENERAL

### ¿Para qué esta guía?

Nuestra labor como sindicato de clase es informar y asesorar pero, sobre todo, resolver los problemas de las personas trabajadoras que participarán en la vendimia francesa de 2023. Queremos que, quienes viajen a Francia a trabajar, conozcan sus condiciones sociales y laborales. También nos gustaría facilitarles su trabajo en el país vecino.

En esta línea, volvemos a poner a disposición de las personas trabajadoras toda la información sociolaboral en la **Guía Actualizada** sobre la Vendimia Francesa de 2023, que colgaremos en la web [www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es). Además, ofreceremos atención telefónica y presencial en [nuestras sedes y locales](#) de las diferentes comunidades autónomas, provincias y comarcas.

Para CCOO de Industria es imprescindible y necesario que, antes de viajar, las personas trabajadoras tengan un contrato u oferta de empleo verificada. **No se debe salir sin contrato**, pues resultará casi imposible encontrar empleo. Este requisito es imprescindible, ya que es la única manera de evitar fraudes lamentables como los ocurridos en campañas anteriores, donde un buen número de personas fueron estafadas con falsas ofertas de empleo, por las que les solicitaron cuantías económicas. Estas ofertas de empleo resultaron ser falsas.

**NO SE DEBE ACEPTAR NINGUNA OFERTA DE EMPLEO PARA TRABAJAR EN LA QUE SE SOLICITE PAGAR ALGUNA CANTIDAD. SI TIENES CONOCIMIENTO DE ELLO, INFÓRMANOS PARA DENUNCIARLO ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES.**

Las campañas agrícolas, su duración, las características de trabajo y el periodo de contratación,

varían según el departamento, la región o el producto a recolectar. No obstante, en términos generales, *las mayores contrataciones en la agricultura francesa se dan entre los meses de abril a octubre*. Una punta de gran contratación son los meses de verano, siendo la vendimia, la campaña agrícola donde participan más personas trabajadoras de España.

### Trabajo de personas temporeras en la agricultura.

Según los Servicios de Empleo de Francia, el trabajo de temporero-eventual supone aproximadamente más de 800.000 contratos en Francia. Según ANEFA, la Asociación Nacional por el Empleo y la Formación en Agricultura, las labores de la vendimia representan en torno a un 45% del empleo de temporero, con 360.000 contratos firmados.

Los trabajos más desarrolladas en la campaña de la vendimia son:

- Acondicionamiento del embalaje.
- En una estación frutícola para la recolección.
- En una explotación agrícola, en un vivero arborícola o vitivinícola.
- Tareas de recolección en la vendimia.
- Tareas de bodega para la vinificación.
- En el campo, para la recolección, el tratamiento y el desmochado de maíz.
- En naves o almacenes de producciones agrícolas.

### ¿Cómo es la vendimia francesa?

La vendimia francesa normalmente se inicia la última semana de agosto y suele terminar el mes de octubre; si bien, su inicio suele variar, motivado por los efectos del cambio climático y la presencia de episodios de olas de calor. Ello ha provocado su adelanto debido al incremento de las temperaturas y una maduración de la uva más temprana.

Para la contratación de personas lo habitual es que las ofertas se remitan por el patrón o patrona francesa, junto con el contrato de trabajo, a las personas trabajadoras. Estas, en la inmensa mayoría, son repetidoras de otros años y así se configuran las cuadrillas o collas, compuestas básicamente de familiares, amigos y conocidos de la misma zona o localidad. Es así como se determina el perfil mayoritario de las personas vendimiadoras, que suelen repetir los años anteriores a la presente campaña de recolección de la uva 2023.

Por lo tanto, las personas vendimiadoras de nuestro país que hacen esta campaña año tras año, tienen un perfil muy definido, tienen sobrada experiencia la mayoría y una profesionalidad muy valorada por los empresarios franceses. No obstante, este sistema limita el acceso a las personas que se quieren incorporar por primera vez a la vendimia en Francia y, sobre todo, fuera de esos ámbitos de personas allegadas, amistades, familiares o ciudadanos/as de la misma localidad o zona de procedencia de nuestro país. En definitiva, se trata de un mercado laboral muy acotado, que genera muchas dificultades de acceso.

Las demandas por bajas en una cuadrilla o colla se suelen cubrir, también, con personas allegadas, conocidas y/o del entorno. No se ofertan desde la Oficina de Empleo de Francia ni a través de las páginas webs de organizaciones de viticultores de Francia.

La vendimia en Francia es una de las actividades agrarias productivas donde más ha avanzado la innovación y tecnificación. La consecuencia es la caída de la mano de obra que se contrata y la disminución de duración de sus contratos.

**La media de días de contratación es de 15 a 20**, 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 hoy día en la gran mayoría de los casos, **no resulte rentable, como lo era antes**, desplazarse en solitario a Francia para la campaña de la vendimia.





## 2 CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2023

- **Servicio de Empleo Público francés:** [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

En la casilla **Métier, compétence** (Empleo Buscado), indicar:

- Ouvrier viticole o aide viticole (Obrero en viticultura).
- Vendageur (Vendimiador).

En la casilla **Lieu de Travail** (Lugar de trabajo) indicar “France” elegir una región o un departamento geográfico concreto.

Clic en la “lupa” lanza la búsqueda.

La casilla “**Répondre**” significa interesarse en dicha oferta. A veces 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”.

- **ANefa:** [www.aneфа.org](http://www.aneфа.org); <http://www.aneфа.org/emplois-saisonniers> (Enlace directo al empleo temporero); <http://aneфа.org/saisonniers/contacts> (Guía de contactos por departamentos, regiones y localidades)
- **EURES:** <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>
- **Otras direcciones Internet:** <http://www.njobs.fr/emploi-vendanges.htm>  
<http://www.indeed.fr/emplois?q=vendanges&1>
- **ETT en Francia y España.** Las empresas de trabajo temporal en España que desplazan personas trabajadoras a Francia, además de darle de alta en la Seguridad Social española, ya que el personal es contratado en España con contrato español y cotizaciones sociales en España, debe de comunicar, antes del comienzo del contrato, el desplazamiento de cada persona trabajadora a la Seguridad Social española para la obtención de los documentos necesarios y a la DREETS (Inspección de Trabajo francesa) del departamento donde vaya a trabajar.

La empresa que desplaza personas trabajadoras debe respetar la legislación francesa en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, remuneración, vacaciones y condiciones de alojamiento, si este fuese facilitado por el empleador/a.

Infórmese bien de las condiciones de trabajo: sueldo, horas de trabajo semanales garantizadas, periodo de prueba, remuneración vacaciones si lo hubiese, coste y financiación del viaje de ida y vuelta y desplazamientos en Francia, seguro médico complementario y alojamiento.

Otro aspecto importante cuando se va por primera vez a la vendimia francesa es intentar llegar en grupo y no solo.

**PARA ASESORARTE ante problemas** que surgen una vez que estás trabajando en Francia contactar con:

- **Enlace web CCOO de Industria:** <https://cutt.ly/9Za1DHt>

Envía un correo a [contacta@industria.ccoo.es](mailto:contacta@industria.ccoo.es).

- **Consejería de Empleo y Seguridad Social**, en París: (00 33 153700520)

Correo electrónico: [francia@mites.gob.es](mailto:francia@mites.gob.es)

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



### 3 DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA PODER TRABAJAR EN LA VENDIMIA FRANCESA

Con carácter general, antes de salir de España deberemos tener actualizados/as:

- DNI o Pasaporte en vigor.
- Tarjeta Sanitaria Europea o Certificado Provisional Sustitutorio. Si ya ha trabajado en Francia, el justificante de alta en la Seguridad Social.
- Extracto de la partida de nacimiento en modelo plurilingüe.
- Certificado de identificación de la cuenta bancaria española con los códigos de BIC e IBAN (documento necesario para el pago de prestaciones por enfermedad o accidente de trabajo sin el cual no puede haber alta en la Seguridad Social francesa).
- Libro de vacunas y carnet de conducir.
- Seguro voluntario de repatriación (opcional).

*A partir del 1 de julio de 2021, estas condiciones del pase sanitario se integrarán en el certificado europeo que permitirá el desplazamiento interno entre países de la UE.*





## 4 CONDICIONES SOCIOLABORALES

### 4.1. Contrato de trabajo

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. El empleador/a debe remitirlo, firmado, a la persona trabajadora en el plazo de dos días siguientes a la contratación. En el caso de que no se haya realizado así y por escrito, se supone que se trataría de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato debe:

- Ser firmado por el empresario/a y la persona trabajadora.
- Mencionar el número de Seguridad Social y nombre del empleador/a.
- Contener la fecha de inicio y fin del contrato si esta es conocida. En su defecto, la duración mínima del contrato y precisar el periodo de prueba si el empleador/a lo desea (el periodo de prueba no es obligatorio).
- La naturaleza del trabajo (vendimia o trabajos agrícolas).
- Indicar la posición de la escala de clasificación o coeficiente aplicable al puesto de trabajo.
- Contener la cuantía de la remuneración bruta.
- Precisar el convenio colectivo en vigor.
- Precisar el nombre y dirección de la mutua complementaria de asistencia sanitaria y de la jubilación complementaria.

#### 4.1.1. Contrato de Temporada

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

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 la misma persona, con el objetivo de proveer 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 periodo de doce meses consecutivos.

#### 4.1.2. Contrato de Vendimia

Este contrato se creó mediante el artículo 8 de la Ley 1246 de 21 de diciembre 2001 de financiación de la Seguridad Social para 2002. Está regulado en el código rural en los artículos L718-4 a L718-6.

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/a o con varias personas empleadoras, sin que la duración de todos los contratos suscritos pueda ser superior a dos meses en el año.

#### 4.1.3. Título Empleo Simplificado Agrícola (Titre Emploi Simplifié Agricole – TESA)

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

## 4.2. Nómina.

---

La nómina debe recoger:

- El nombre y apellido de la persona trabajadora.
- El periodo de trabajo.
- El número de horas trabajadas.
- El importe bruto de la remuneración.
- El importe neto de la remuneración.
- El importe neto que se tiene que declarar en los impuestos.
- Las cotizaciones patronales y de la persona trabajadora.
- Si hubiese otras retenciones sobre salarios como anticipos, etc.

## 4.3. Salario

---

El Salario Mínimo Interprofesional Crecimiento (SMIC), bruto, es de 1.709,28 €/mes.

En el año 2023 no puede ser inferior a **11,52 euros brutos por hora trabajada**, por **35 horas semanales**. El salario neto, realizados los descuentos de cotizaciones por desempleo, enfermedad, jubilación de base y la complementaria, **es de 9,11 euros por hora**. No obstante, en cada Departamento pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC, dependiendo de las distintas categorías o escalafones.

En el caso de la vendimia, puede ser pagado a “la tache” (a destajo). Por ejemplo, precio por kilo recogido.

## 4.4. Edad mínima para trabajar y condiciones de trabajo para menores de 18 años

---

Para trabajar hay que tener por lo menos 16 años. El trabajo de personas jóvenes de 14 a 16 años es posible durante las vacaciones escolares, de al menos 7 días, si se cuenta con 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 las personas **menores de 18 años** está sometido a las disposiciones particulares.:

- Una duración máxima de trabajo, de 8 horas diarias o 35 a la semana.
- Las personas menores de 16 años pueden trabajar 7 horas al día y 35 horas a la semana.
- Las personas menores de 15 años, un máximo de 32 horas a la semana.
- Prohibición del trabajo de noche.
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código Laboral o tareas).
- Una remuneración mínima del SMIC que puede ser minorada según la edad.
- Una indemnización del 10% de la totalidad de los salarios percibidos en concepto de vacaciones. Sin embargo, no hay indemnizaciones o prima de precariedad, al igual que el resto de las personas temporeras.
- Es necesario acuerdo por escrito de la persona representante de la persona menor.

#### **4.5. Alta en la Seguridad Social.**

---

La persona empleador (patrón o patrona) debe dar de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social Agraria Mutualité Sociales Agricole (MSA), antes de la contratación, mediante la “Declaración d’Embauche”.

Aconsejamos a la persona temporera que por primera vez vaya a trabajar a Francia, **verificar el alta en la Seguridad Social para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación a la Seguridad Social**. Para ello debe aportar a la MSA más próxima:

- DNI,
- Partida nacimiento plurilingüe,
- Contrato de trabajo,
- Nóminas, salario y certificación de identificación de la cuenta bancaria (en Francia conocido como el RIB), con los datos de IBAN y BIC.
- Certificado de la empresa con el domicilio de la persona trabajadora.

Desde enero de 2016 los empresarios y empresarias tienen la obligación de proponer a todas las personas trabajadoras un seguro complementario y de sufragar el 50% de su coste.

## 4.6. Jornada Laboral

---

### 4.6.1. Tiempo máximo diario

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

- A demanda de la persona empleadora con acuerdo 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 ramo), prevé un tiempo mayor del tiempo de trabajo de diez horas en caso de un aumento de actividad o por motivos relacionados con la organización de la empresa, siempre con un límite de doce horas de trabajo efectivo.

### 4.6.2. Tiempo máximo semanal

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

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

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

**Ninguna persona asalariada puede trabajar más de seis días consecutivos.**

## 4.7. Pago y precio de las horas extraordinarias

---

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de las 35 horas semanales. Si a la persona trabajadora se le paga por horas, éstas se contabilizan **según la organización del tiempo de trabajo establecido en el contrato**.

- Más de 36 horas semanales y hasta 43 horas: **Mejora del 25%**.
- Más de 44 horas semanales: **Mejora del 50%**.

En una convención o acuerdo de ramo se puede fijar un **incremento diferente pero no puede ser inferior al 10%**.

El pago de horas extraordinarias puede ser reemplazado por tiempo de descanso equivalente en función del incremento estipulado (ejemplo, una hora suplementaria al 25% adicional daría lugar a una hora y quince minutos de tiempo de descanso).

#### **4.8 Pago de vacaciones (Congés Payés).**

---

La cuantía a liquidar es la equivalente a un **10% del total** de los salarios brutos.

#### **4.9. Mejoras en especie.**

---


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

#### **4.10. Normalmente no figura el alojamiento.**

---

Los precios mensuales de los alojamientos oscilan según el departamento y características del mismo. También suelen variar según los convenios colectivos de los diferentes departamentos. **En cualquier caso, tanto si se trata de una aportación complementaria como de una deducción del salario, en ambos casos debe reflejarse en la nómina.**

El precio puede incrementarse si el vendimiador/a dispone de una habitación individual. Se deberá de prestar especial atención al respeto de las normas de higiene de los alojamientos.

**Desde 2020 existe una ayuda específica para el alojamiento de las personas trabajadoras temporeras agrícolas:**  <https://www.actionlogement.fr/aide-logement-gratuite-saison-niers-agricoles>

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

#### **4.11. Incidencias climatológicas.**

---

En caso de mal tiempo o en el supuesto de que la mala climatología impida el desarrollo normal de las faenas agrícolas, la persona temporera tiene dos alternativas:

**a) La persona empleadora abona la integridad del salario.**

En caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, la persona empleadora abona la integridad del sueldo. Las horas no trabajadas se pueden recuperar según lo estipulado en el código de trabajo y en las convenciones colectivas 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.

La persona empleadora debe avisar a la Inspección de Trabajo (Direccte). Se trata de recuperar horas ya pagadas, con lo que no se considerarán como horas suplementarias.

**b) En el caso de que la situación dé lugar a “Paro parcial”.**

Aprobada por la DREETS, el Estado da una ayuda a la empresa, abonando una parte del sueldo de la persona trabajadora: 72% del salario neto. En las empresas que se aplique este método, la indemnización de la actividad parcial pagada por la persona empleadora a la persona trabajadora será del 60% de la remuneración en bruto.

En este caso, dichas horas no podrán ser recuperadas ni exigidas a la persona trabajadora por el empleador/a en las siguientes semanas.

#### **4.12. Exoneración del pago de impuestos directos**

---

A las personas trabajadoras que no tienen su domicilio fiscal en Francia, no se les deduce del salario la denominada Contribución Social Generalizada (CSG), ni la contribución del Reembolso de la Deuda Social (CRSD). La exoneración total supone un incremento salarial importante sin que pierdan derechos a jubilación o Seguridad Social.

La empresaria o empresario debe solicitar obligatoriamente dicha exoneración al dar de alta al vendimiador/a en la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

#### **4.13. Fiscalidad de las personas temporeras.**

---

Si el trabajador o trabajadora trabaja y vive más de seis meses en Francia, pueden considerarle como residente fiscal en este país, además de aplicar la correspondiente retención fiscal en la nómina.

Pero si la persona trabajadora, no tiene 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). En este caso el patrón o patrona debe solicitar obligatoriamente dicha exoneración para dar de alta al vendimiador en la Mutualidad Sociales Agrícola (MSA).

La exoneración total supone un “incremento” salarial importante sin que se pierdan los derechos a la jubilación y la Seguridad Social.

La persona empleadora debe avisar a la Inspección de Trabajo (Direccte).

#### **4.14. Finalización del contrato de trabajo.**


---

La persona trabajadora debe recibir:

- El saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.
- El pago de la parte proporcional de las vacaciones que asciende a una décima parte de salario bruto total.
- Certificado de trabajo con indicación del período de las jornadas trabajadas.

- En el Boletín de salario deben figurar: 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/a.
- Certificado de Pole de Emploi (Attestation Pole Emploi).
- Si se trata de un contrato de temporada, no se aplica la indemnización de precariedad que se abona al término de un contrato de duración determinada.
- Se recomienda conservar los boletines de salario hasta la jubilación.

Es importante que la persona trabajadora solicite directamente o a través de la correspondiente Sección de Empleo y Seguridad Social de la zona donde haya trabajado, y obtener el formulario U1 (E301) ante la Unité Territoriale de la DIRECCTE que corresponda al domicilio de la persona empleadora; a los efectos de hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal de España, los derechos a la cobertura de desempleo, adquiridos en Francia.

Para solicitar el documento U1 es necesario completar el documento que puede conseguir en esta dirección:  <https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/demandepersonnellededocumentport> y enviarlo a la dirección:

**Pôle Emploi Services**

**Service Mobilité internationale**

**TSA 10107**

**92891 NANTERRE CEDEX 9**

 [europe.exchange@pole-emploi.fr](mailto:europe.exchange@pole-emploi.fr)

La persona trabajadora deberá aportar a la DIRECCTE, fotocopia del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

#### **4.15. Derechos de Formación Profesional**

---

Toda persona trabajadora tiene el derecho a la orientación y formación profesional.

- Cuenta personal de formación.
- Al CIF-CDD.
- Permiso de formación “profesionalizante”
- A la preparación operacional al empleo (POE)
- Permiso balance de competencias.
- Al consejo en evolución profesional.

## 4.16. En caso de baja por enfermedad o accidente.

---

### 4.16.1. Enfermedad Común.

El parte de baja por enfermedad común puede darlo cualquier médico/a. La persona trabajadora está obligada a comunicarlo a la **Seguridad Social Francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agricole, en un plazo de 2 días, y entregar el formulario a la persona empleadora.** Dicho impreso cuenta con tres hojas: una para la persona trabajadora, una para el médico/a y una para el farmacéutico/a.

La persona empresaria deberá remitir al trabajador/a una hoja de accidente denominada tríptico u hoja de cuidados, que permite el adelanto del importe de los cuidados médicos y farmacéuticos.

### 4.16.2. Accidente de Trabajo.

En el caso de Accidente de trabajo, es la persona empleadora quien debe comunicarlo **en el plazo máximo de 24 horas que siguen a la MSA.**

El médico/a que le examine debe, si encuentra que padece una lesión (lesiones, daños psicológicos...), establecer por duplicado un certificado médico que describa la naturaleza de esta y las posibles consecuencias del accidente. El médico/a debe enviar uno de estos dos ejemplares a la MSA. Tras la recepción de los ejemplares, la MSA tiene 3 meses para pronunciarse.

Si está trabajando en Francia y tiene un accidente de trabajo, debe ir a un médico en Francia, para que le atiendan y **que quede constancia del accidente y no volver a España sin las autorizaciones necesarias.**

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

Es importante tener en cuenta que la persona accidentada en el trabajo **dispone de 2 años** para proceder a la declaración a Mutualité Sociale Agricole (MSA), **si el empleador/a no realizase dicha declaración.**

### 4.16.3. Cobertura médica e indemnización diaria

En caso de accidente de trabajo están cubiertos los gastos médicos al 100% (gastos médicos, farmacéuticos...) excepto la franquicia médica y la farmacéutica (un euro) que quedan a cargo de la persona trabajadora. Estos gastos están cubiertos con el límite de las tarifas de la seguridad social.

Para no tener que anticipar el pago de los gastos médicos, es necesario **presentar el parte de accidente de trabajo** a los profesionales sanitarios (médico/a, enfermero/a, fisioterapeuta, farmacéutico/a, etc). Esta hoja es válida hasta el fin del tratamiento y debe conservarse.

Las prestaciones no reembolsables por la seguridad social y el exceso de honorarios no serán cubiertos.

Si se trabaja con un contrato francés cotizando a la seguridad social francesa es la Assurance Maladie francesa la que debe cubrir los gastos y el accidente.



#### 4.16.4. Indemnizaciones diarias en caso de baja por enfermedad.

Las indemnizaciones diarias se recibirán desde el día siguiente a la suspensión del trabajo. El importe es, en principio, en base al sueldo del mes anterior al accidente de trabajo:

**Un 60% del salario base los primeros 28 días, límite máximo de 220,14 euros/día.**

**Y el 80% del salario base a partir del día 29, límite máximo de 293,51 euros/día.**

**Para cobrar la indemnización diaria:**

- Debe respetar la presencia en su hogar de 9 a 11h y de 14 a 16h, y abstenerse de cualquier actividad sin el permiso de su médico/a.
- Someterse a los controles efectuados por la MSA o su empleador/a.
- Para no perder el beneficio de las prestaciones, en ningún caso la persona trabajadora puede regresar a España sin el acuerdo y autorización previa de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) que debe remitirle el formulario correspondiente.

#### 4.16.5. Indemnización en caso de incapacidad permanente.

Cuando se produce una incapacidad puede recibir:

- Un capital dado en una sola vez 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.

**Para no perder el beneficio de las correspondientes prestaciones, en ningún**

**caso la persona trabajadora puede regresar a España sin el acuerdo y la autorización previa de su médico/a y de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), que deberá remitirle el formulario correspondiente:**

- E- 112-FR (o S2) en caso de Enfermedad
- E-123-FR (o DA1) en caso de Accidente de Trabajo

A su llegada a España, **deberá presentar el formulario correspondiente en la Dirección Provincial del INSS**, de su lugar de residencia, para obtener las correspondientes prestaciones, debiendo enviar regularmente al organismo francés competente los partes de prórroga de baja, para seguir percibiendo las prestaciones económicas francesas y deberá someterse a las visitas y controles médicos en España que exija la MSA para mantener estos derechos.

#### 4.16.6. Para Personas Trabajadoras desplazadas y aseguradas en España

Las personas trabajadoras desplazadas en el extranjero y aseguradas en España, es decir, cotizando a la Seguridad Social española, tienen los **mismos derechos a las prestaciones de la Seguridad Social y los mismos requisitos de acceso**. La Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que esté dada de alta la persona trabajadora será la que valore la documentación y partes médicos del proceso.

De esta forma, para el supuesto concreto de personas trabajadoras aseguradas en España que realizan su actividad en Francia, serán de aplicación los Reglamentos Comunitarios (CE) nº 883/04 y nº 987/09. Lo importante es que estas personas estén, efectivamente, dados de alta en el Código de Cuenta de Cotización (C.C.C.) de la empresa española para tener derecho a la incapacidad temporal.

#### 4.16.7. Requisitos, efectos económicos y cuantía.

Tienen la consideración de situaciones de Incapacidad Temporal, las debidas a enfermedad común, accidente no laboral (contingencias comunes), enfermedades profesionales y accidente de trabajo (contingencias profesionales), mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social en Francia (o en España si le han autorizado a retornar) y esté impedida para el trabajo.

##### Requisitos.

- Serán beneficiarias las personas trabajadoras que se encuentren **afiliadas en España y en situación de alta o asimilada**.
- 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.

##### Efectos económicos y cuantía de la prestación

###### Contingencias comunes.

Los efectos económicos serán a partir del cuarto día a contar desde la fecha de la baja para el trabajo.

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

###### Contingencias profesionales.

Los efectos económicos serán desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo de la empresa el salario del día de la baja. Cuantía de la prestación: el 75% de la base reguladora.

**Procedimiento:**

La persona trabajadora acudirá al médico u hospital con su certificado de derecho a la asistencia sanitaria :TSE, CPS, S1 (anteriormente E106), S2 (anteriormente E112, DA1( anteriormente E123).

- Solicitará al médico/a un certificado que acredite su situación de incapacidad temporal y duración probable de la misma. Las indicaciones del certificado de incapacidad laboral expedido a una persona asegurada en otro Estado miembro sobre la base del diagnóstico del médico o la institución que haya efectuado el reconocimiento en Francia, tendrán el mismo valor legal que un certificado extendido en el Estado miembro competente.
- Remitirá dicho certificado francés, en el plazo de los tres días siguientes al comienzo de su incapacidad para el trabajo a la Dirección Provincial del INSS donde figure de alta y, si la persona trabaja por cuenta ajena, también a su empresa. Además, durante la situación de incapacidad temporal seguirá enviando a la citada Dirección Provincial y, si es la persona trabaja por cuenta ajena, a la empresa, los certificados de confirmación de la baja y el de alta que le emita el médico/a que le atiende. La empresa deberá presentar el parte de baja en la Dirección Provincial del INSS correspondiente al domicilio donde esté dado de alta laboral la persona trabajadora en España, siendo ésta la competente territorial para el control administrativo o médico de la IT. Durante el proceso de IT, los partes de confirmación y, en su caso, de alta que emita el médico/a que atienda a la persona trabajadora, se seguirán enviando a la DP correspondiente. Además, esta DP podrá solicitar a la institución del otro Estado miembro cualquier comprobación administrativa o reconocimiento médico que considere necesarios.
- Si la Dirección Provincial del INSS competente deniega la prestación económica de incapacidad temporal, notificará su decisión a la persona asegurada y, simultáneamente, a la institución del lugar de estancia/residencia.
- 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.



## 5 DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Consulta las **MUTUALITES SOCIALES AGRICOLES (MSA)** más próximas a tu lugar de trabajo en el siguiente enlace: MSA): <https://mon-administration.com/msa/>

## 6 SUBSIDIOS FAMILIARES 2023

**Asignación por hijo/a a cargo:** En Francia generan derecho a las prestaciones familiares los hijos/as legítimos, naturales, adoptivos y acogidos, a partir del momento en que están a cargo del beneficiario/a.

Los más importantes son las **allocations familiales**, dichas prestaciones se conceden a partir del segundo hijo/a a cargo y también si hay un solo hijo/a, pero a condición de que este/a tenga menos de tres años. La persona solicitante debe acreditar el número de hijos/as aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

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

Se toman en cuenta en 2023 los ingresos de 2022

Límites máximos en vigor desde 1 Enero hasta el 31 Diciembre de 2023

Hijos/as cargo	Ingresos inferiores a:	Ingresos entre:	Ingresos superiores a:
2	71.194 € Prestación 141,99 €	94.893€ Prestación 71€	94.993€ Prestación 35,50 €
3	77.126€ Prestación 323,91€	100.825€ Prestación 161,95€	100.825€ Prestación 80,98€
4	83.058€ Prestación 584,83,€	106.757 Prestación 252,92€	106,757€ Prestación 126,47 €
Incremento hijo mayor 14 años	71,00€	35,50€	17,76€

### Condiciones y solicitud

Hay que acreditar una actividad y la afiliación a la seguridad social francesa.

Se tiene el 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 las personas vendimiadoras que trabajan pocos días en el primer mes pueden no acceder derecho).

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

- En el caso que el país competente en el pago de las prestaciones familiares solo sea Francia, las prestaciones se pagarán hasta el final del mes trabajado (si acaban el día 15 les pagarán hasta el 30 de ese mismo mes).

- Sin embargo, si ya existe una prestación familiar inferior pagada por España, 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.

Es aconsejable presentar la solicitud en la MSA (Mutualités Sociales Agricoles), para los trabajos agrícolas, o en la Caisse d'Allocations Familiales, para los trabajos no agrícolas, correspondiente a su lugar de trabajo o domicilio.

Si no fuese posible presentarla en Francia, se puede presentar al regresar a España en las Direcciones Provinciales del 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 de nacimiento o la asignación básica para el nacimiento, siempre y cuando se reúnan una serie de requisitos.

Más información: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N156.xhtml>

## 7 RECOMENDACIÓN

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 2023 que, si no tienen contrato de trabajo o empleo verificado, que no vayan a la vendimia, ya que una en vez en Francia es muy difícil encontrar empleo y obtener ayudas.

## 8 OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL EN LA VENDIMIA FRANCIA 2023

Acceder al enlace: [Guía de buenas prácticas en materia de salud laboral](#)



## 8 OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

En caso de dificultad para comunicar en francés con el posible empleador/a o con Pôle Emploi, solicite la mediación de las Oficinas de 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: + 33 153 70 05 20

Correo electrónico: ✉ [francia@mites.gob.es](mailto:francia@mites.gob.es)

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

### OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON

Dirección: 1 Rue Louis Guerin. 69100 VILLEURBANNE.

Teléfono directo: +33 478 89 06 12

Correo electrónico: ✉ [lyon@mites.gob.es](mailto:lyon@mites.gob.es)

### OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER

Dirección: 24, rue Marceau. 34000 Montpellier

Teléfono: 00 33 (0) 467582021

Fax: 00 33 (0) 467 58 32 10

Correo electrónico: cog. ✉ [montpellier@maec.es](mailto:montpellier@maec.es)

Internet: 🌐 [www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier](http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier)

### OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo 00 33(0)559 98 77 38

Teléfono 00 33 (0) 559273240

Correo electrónico: ✉ [cog.pau@maec.es](mailto:cog.pau@maec.es)

Internet: 🌐 <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Pau>

### 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) 562 26 00 63

Correo electrónico: ✉ [toulouse@mites.gob.es](mailto: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

Fax: 00 33 (0) 5 59 25 73 09

E-mail: ✉ [cog.bayona@maec.es](mailto: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](mailto:cog.burdeos@maec.es)

Internet: 🌐 <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Burdeos>

#### CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO

B.P. 26/R 1

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.estraburgo@maec.es](mailto:cog.estraburgo@maec.es)

Internet: 🌐 [www.exteriores.gob.es/Consulados/Estrasburgo](http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Estrasburgo)

#### CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON

1, rue Louis Guérin

69100 VILLEURBANNE

Tel.: 00 33 (0) 4 78 89 64 15

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

E-mail: ✉ [cog.lyon@maec.es](mailto: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.marsella@maec.es](mailto:cog.marsella@maec.es)

Internet: 🖱 [www.exteriores.gob.es/Consulados/Marsella](http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Marsella)

**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.es](mailto:cog.montpellier@maec.es)

Internet: 🖱 [www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier](http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier)

**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.es](mailto:cog.pau@maec.es)

Internet: 🖱 <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.es](mailto:cog.perpinan@maec.es)

Internet: 🖱 [www.exteriores.gob.es/Consulados/Perpinan](http://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.es](mailto:cog.toulouse@maec.es)

Internet: 🖱 <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Toulouse>

Teléfonos de Urgencias, direcciones de la INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA de interés :

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencia : 15

POLICÍA : 17

BOMBEROS : 18

URGENCIA : 112

URGENCIA SOCIAL : 115

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL EN FRANCIA :

🖱 <http://dreets.gouv.fr/>

*Fuentes: Ministerio de Trabajo y Economía Social*

*Consejerías de Trabajo Migraciones y Seguridad Social en Francia.*

*Guía Temporeros de ANEFA.*

*Servicio Público francés.*



**Afíliate**  
[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)





## 9 ANEXO SOBRE SUBIDA SMIC EN FRANCIA Y SALARIOS POR DEPARTAMENTOS

### SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DE CRECIMIENTO (SMIC) en Francia (a partir de mayo)

Salario mínimo neto/mes en 2023:	1.383,08 €
Salario mínimo bruto/mes 2023:	1.747,20 €
Salario mínimo neto por hora: 2023:	9,11 €
Salario mínimo bruto por hora: 2023:	11,52 €

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/as.

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 revalorización del SMIC el 1 de mayo de 2023 tiene una consecuencia directa en la escala salarial aplicable a todas las empresas de producción agraria y CUMA [cooperativas para el uso de equipos agrícolas] desde el 1 de mayo de 2023.

De hecho, las personas empleadas **no pueden recibir una remuneración mensual bruta inferior al valor del SMIC. Si el mínimo acordado colectivamente es inferior al salario mínimo, la empresa paga un complemento salarial para alcanzar el salario mínimo. Si el mínimo acordado es superior al salario mínimo, el empresario o empresaria paga lo previsto en el convenio colectivo.** Puede ser multado con 1.500 euros si paga menos del salario mínimo y condenado a pagar los salarios atrasados de los últimos 3 años. En caso de conflicto con el empleador/a 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.



### Acuerdo salarial Enmienda nº 7 de 25 de mayo 2023

Teniendo en cuenta el aumento del SMIC el 1 de mayo de 2023, los interlocutores sociales nacionales del sector agrícola han logrado alcanzar un compromiso favorable para las empresas y las personas asalariadas del sector. Esta es la séptima cláusula adicional sobre los salarios desde que se firmó el Convenio Colectivo Nacional para la Producción Agrícola y CUMA el 15 de septiembre de 2020. Este incremento del 2,22% en toda la escala salarial supone una subida del salario mínimo mensual de entre 37,92 y 75,34 euros brutos.

En relación con los Convenios Colectivos agrícolas de cada uno de los distintos departamentos y que a continuación se expondrán, 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.

### Acuerdo salarial: Enmienda nº 7 de 25 de Mayo 2023

Nivel	Remuneración bruta por hora en euros
1	11,52
2	11,61
3	11,78
4	12,03
5	12,56
6	13,15
7	13,92
8	14,88
9	16,11
10	17,84
11	20,30
12	23,20

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

## SALARIOS VENDIMIA FRANCIA 2023

DEPARTAMENTOS	Nivel 1 Escal 1	Nivel 1 Escal 2	Nivel 1 Escal 3	Nivel 2 Escal 1	Nivel 2 Escal 2	Nivel 2 Escal 3	Nivel 3 Escal 1	Nivel 3 Escal 2	Nivel 3 Escal 3	Nivel 4 Escal 1	Nivel 4 Escal 2	Nivel 4 Escal 3	Nivel 5 Escal 1	Nivel 5 Escal 2	Nivel 5 Escal 3
ALSACIA	10,15€/hora	10,22€/hora	10,33€/hora	10,42€/hora	10,53€/hora	10,60€/hora	10,82€/hora	10,82€/hora		11,09€/hora	11,68€/hora		12,38€/hora		13,48€/hora
CHARENTE	10,15€/hora	10,36€/hora	10,89€/hora	10,52€/hora	10,69€/hora	10,83€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora		11,52€/hora	12,05€/hora		12,38€/hora		13,48€/hora
CHAMPAGNE DELIMITEE	10,25 €/hora	10,36€/hora	10,89€/hora	11,42 €/hora	11,96€/hora	12,49 €/hora	13,03€/hora	13,03€/hora		13,29 €/hora	13,56 €/hora		14,09 €/hora		14,36€/hora
DORDOGNE	10,15€/hora	10,25€/hora		10,32€/hora	10,49€/hora	10,65€/hora	10,86€/hora	10,86€/hora		11,05€/hora	11,35€/hora				
CHARENTE MARITIME	10,15€/hora	10,33€/hora		10,52€/hora	10,57€/hora	10,83€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora		11,52€/hora	12,05€/hora				
COTE D'OR,NIEVE ET YONNE	10,15€/hora	10,85€/hora		11,02€/hora	11,13€/hora	11,39€/hora	11,51€/hora	11,51€/hora		11,90€/hora	12,49€/hora				
AINSE	10,15€/hora	10,33€/hora		10,40€/hora	10,75€/hora	11,06€/hora	11,65€/hora	11,65€/hora		12,06€/hora	12,58€/hora				
SAONET ET LOIRE	10,15€/hora	10,33€/hora		10,40€/hora	10,75€/hora	11,06€/hora	11,65€/hora	11,65€/hora		11,40€/hora	12,10€/hora				
HERAULT	10,15€/hora	10,31€/hora	10,28€/hora	10,40€/hora	10,66€/hora	11,06€/hora	11,65€/hora	11,65€/hora		11,40€/hora	12,10€/hora				
BOUCHES DU RHONE	10,15€/hora	10,31€/hora	10,28€/hora	10,41€/hora	10,53€/hora	10,63€/hora	10,84€/hora	10,84€/hora		11,10€/hora	11,54€/hora				
VAUCLUSE	9,88€/hora	10,08€/hora		10,23€/hora	10,47€/hora	10,77€/hora	11,15€/hora	11,15€/hora		11,30€/hora	11,45€/hora				
PIRINEOS ORIENTALES (*)	10,15€/hora	10,16€/hora	10,18€/hora	10,40€/hora	10,47€/hora	10,90€/hora	11,28€/hora	11,28€/hora		11,13€/hora	11,89€/hora				
AUDE	10,15€/hora	10,20€/hora		10,25€/hora	10,25€/hora	10,40€/hora	10,71€/hora	10,71€/hora		11,13€/hora	11,89€/hora				
GARD	10,15€/hora	10,55€/hora	10,64€/hora	10,77€/hora	11,06€/hora	11,37€/hora									
PIRINEOS ATLANTICOS	10,85€/hora	10,94€/hora	11,11€/hora	11,35€/hora	11,88€/hora	12,47€/hora	13,21€/hora	13,21€/hora	14,16€/hora	15,34€/hora	17,02€/hora		19,36€/hora		22,15€/hora
GERS	10,15€/hora	10,41€/hora		10,54€/hora	10,54€/hora	10,70€/hora	10,81€/hora	10,81€/hora		11,04€/hora	11,44€/hora				
LAS LANDAS	10,85€/hora	10,94€/hora	11,11€/hora	11,35€/hora	11,88€/hora	12,47€/hora	13,21€/hora	13,21€/hora	14,16€/hora	15,34€/hora	17,02€/hora		19,36€/hora		22,15€/hora
TARN	10,15€/hora	10,20€/hora		10,25€/hora	10,33€/hora	10,43€/hora	10,64€/hora	10,64€/hora		11,01€/hora	11,43€/hora				
HAUTE GARONNE	10,21€/hora	10,56€/hora		10,73€/hora	10,90€/hora	11,11€/hora	11,34€/hora	11,34€/hora		11,60€/hora	11,83€/hora				
ALTOS PIRINEOS	10,17€/hora	10,54€/hora		10,62€/hora	10,67€/hora	10,92€/hora	11,24€/hora	11,24€/hora		11,65€/hora	11,96€/hora				
TARN ET GARONNE	10,15€/hora	10,22€/hora		10,37€/hora	10,37€/hora	10,55€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora		11,24€/hora	11,66€/hora				
ARDECHE	10,03€/hora	10,12€/hora		10,18€/hora	10,28€/hora	10,48€/hora	10,68€/hora	10,68€/hora		11,00€/hora	11,12€/hora				
DROME	10,15€/hora	10,24€/hora		10,30€/hora	10,43€/hora	10,56€/hora	10,66€/hora	10,66€/hora		10,81€/hora	11,23€/hora				
ISERE	10,15€/hora	10,22€/hora		10,27€/hora	10,35€/hora	10,41€/hora	10,48€/hora	10,48€/hora		10,62€/hora	11,23€/hora				
HAUTE-ALPES	10,15€/hora	10,26€/hora		10,31€/hora	10,36€/hora	10,42€/hora	10,55€/hora	10,55€/hora		10,77€/hora	11,02€/hora				
HAUTE LOIRE	10,57€/hora	10,66€/hora		10,82€/hora	11,06€/hora	11,57€/hora	12,15€/hora	12,15€/hora	12,90€/hora	13,82€/hora	14,98€/hora		16,61€/hora		18,91€/hora
CHAMPAGNE DELIMITADA	10,25€/hora	10,35€/hora		10,47€/hora	10,82€/hora	12,20€/hora	13,11€/hora	13,11€/hora		13,74€/hora	14,59€/hora				
RODANO	10,15€/hora	10,24€/hora		10,33€/hora	10,45€/hora	10,58€/hora	10,72€/hora	10,72€/hora		11,01€/hora	11,70€/hora				
VAR	10,25€/hora	10,63€/hora		10,79€/hora	10,91€/hora	11,16€/hora	11,27€/hora	11,27€/hora		11,49€/hora	11,67€/hora				
ALTA NORMANDIA	10,48€/hora	10,61€/hora		10,85€/hora	11,11€/hora	11,38€/hora	11,79€/hora	11,79€/hora		12,00€/hora	12,35€/hora		13,39€/hora		13,95€/hora
AIN	10,15€/hora	10,23€/hora		10,39€/hora	10,62€/hora	10,87€/hora	11,08€/hora	11,08€/hora		11,73€/hora	12,03€/hora				
PUY DE DOME	10,15€/hora	10,30€/hora		10,37€/hora	10,68€/hora	10,90€/hora	11,08€/hora	11,08€/hora		11,57€/hora	11,80€/hora				
LOZERE	10,57€/hora	10,66€/hora	10,82€/hora	10,30€/hora	11,06€/hora	11,57€/hora	12,15€/hora	12,15€/hora	12,90€/hora	13,82€/hora	14,98€/hora		16,61€/hora		18,91€/hora
BAJA NORMADIA	10,48€/hora	10,61€/hora		10,85€/hora	11,11€/hora	11,38€/hora	11,79€/hora	11,79€/hora		12,00€/hora	12,35€/hora		13,39€/hora		13,95€/hora