

GUIA INFORMATIVA LABORAL SOBRE LA CAMPAÑA VENDIMIA FRANCIA 2026

**Actividad subvencionada por el Ministerio de Agricultura,
Pesca y Alimentación**





GUIA INFORMATIVA LABORAL SOBRE LA CAMPAÑA VENDIMIA FRANCIA 2026

1. Información general.	3
2. Singularidades de la vendimia francesa.	4
3. Cómo encontrar trabajo en la vendimia francesa 2026	6
4. Condiciones de trabajo	10
5. El alta de la persona trabajadora en la Seguridad Social y cobertura sanitaria	17
6. Baja por enfermedad o accidente de trabajo	18
7. Direcciones de las instituciones de la seguridad social agrícola	26
8. Subsidios familiares	26
9. Qué controlar al finalizar el contrato de trabajo.	28
10. Tus derechos a la formación profesional	29
11. Direcciones y teléfonos de interés	30
12. Anexo	32



1. Información general

1. Informando, en el campo y en el puesto de trabajo, con las personas trabajadoras

Acudimos puntuales para **informar**, para facilitar y para **resolver los problemas de las personas** trabajadoras que participan en las campañas agrícolas fuera de España, como es la campaña de la vendimia Francia 2026. Nuestro objetivo es que los vendimiadores y las vendimiadoras que viajan a trabajar a Francia vayan informados y conozcan sus condiciones sociales y laborales. En definitiva, hacerle más fácil su estancia en el país vecino, que se respeten sus derechos y conozcan sus deberes.

Así, trasladamos a las personas trabajadoras toda la información sociolaboral a través de la **Guía informativa laboral actualizada sobre la vendimia Francia 2026**, que colgamos en nuestra página web  (www.industria.ccoo.es). Al mismo tiempo, ofrecemos atención telefónica y presencial en  [en nuestras sedes y locales disponibles](#).

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

Este requisito es imprescindible, ya que es la única manera de evitar fraudes lamentables como los ocurridos en vendimias anteriores, donde un buen número de personas fueron engañadas con falsas ofertas de empleo por las que les pidieron dinero.

¡Ojo! Hay que estar pendiente y alerta

NO DEBES ACEPTAR NINGUNA OFERTA DE EMPLEO PARA TRABAJAR EN LA VENDIMIA FRANCIA, SI TE EXIGEN PAGAR ALGUNA CUANTÍA ECONOMICA.

SI TE SUCEDE ESTO, INFORMANOS O DENUNCIALO A LAS AUTORIDADES COMPETENTES.



2. Dimensión del trabajo de las personas temporeras en la agricultura

La Vendimia en Francia es una campaña cuya duración, las características del trabajo y, por lo 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 sector agrario francés se dan entre los meses de abril y octubre**, siendo la vendimia la campaña agrícola donde participan más personas trabajadoras españolas.

El trabajo de temporero-eventual supone una cifra que supera los 800.000 contratos, según France Travail, organismo similar al Servicio Público de Empleo Estatal de España. En lo que respecta a la vendimia, según ANEFA, la Asociación Nacional por el Empleo y la Formación en Agricultura, las labores de la vendimia representan cerca del 45% del total del empleo de temporero, aproximadamente 360.000 contratos firmados.

3. Actividades laborales más desarrolladas por las personas trabajadoras en la vendimia

- El Acondicionamiento y el embalaje de productos.
- En las tareas de la poda de las viñas las tareas se realizan con menos personas al contrario en la vendimia el trabajo se realiza por más personas y en equipo.
- En las tareas de recolección de la vendimia la mayoría de los puestos de trabajo que se ofertan se corresponden con las categorías de cortador/a y porteador/a. En menor medida, vaciador/a, puestos de conductor/a de máquinas y personal para las tareas de clasificación.
- Tareas de bodega para la vinificación.

2. Singularidades de la vendimia francesa

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 se ha adelantado por los efectos del cambio climático, el incremento de las temperaturas y la presencia de episodios de olas de calor, que adelantan madurar antes la uva.

La contratación de las personas se realiza mediante ofertas de empleo que envía el patrón o patrona francesa, junto con el contrato de trabajo, a los y las vendimiadoras. La mayoría son personas trabajadoras (cerca del 90%) que ya trabajaron en campañas anteriores. Así se configuran año tras año las cuadrillas o collas de trabajo. Estas se componen básicamente de familiares, amistades y personas conocidas de la misma zona o entorno. Es así como se configura el perfil más numeroso de los y las vendimiadoras.

La peculiar forma de configurarse las cuadrillas o collas determina la contratación de estas personas trabajadoras y la mayoría (entorno al 90%) tengan una experiencia.

Esta particular forma de contratación y de cubrir las bajas limita el acceso a las personas que quieren trabajar por primera vez en la vendimia francesa y, sobre todo, si son de fuera de esos ámbitos de personas allegadas, amistades, familiares o ciudadanía de la misma localidad o zona de procedencia.

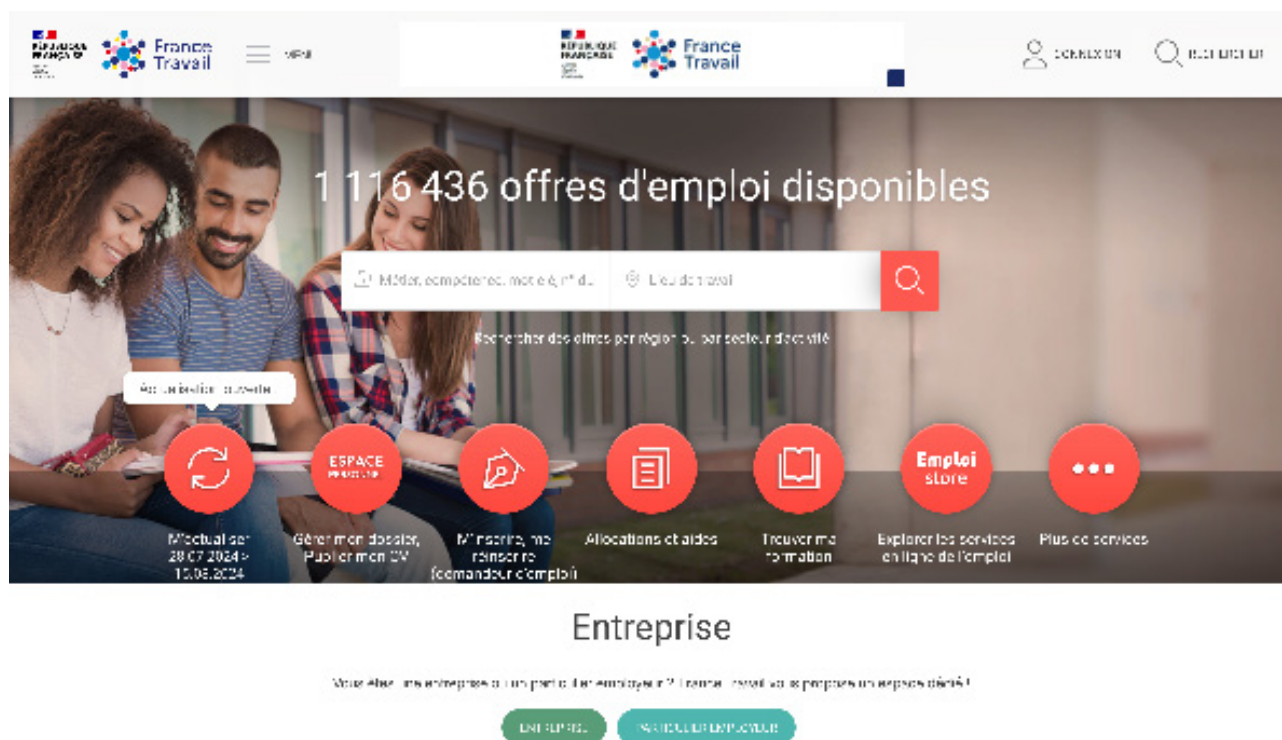


De ahí, que, no se ofertan, o se ofertan muy pocos empleos, desde la Oficina de Empleo de Francia o a través de las páginas webs de organizaciones y asociaciones de viticultores de Francia.

Además, la vendimia francesa es una de las actividades agrarias productivas donde más ha avanzado la innovación tecnológica. Ello ha provocado el descenso de la de mano de obra y la duración de los contratos.

La media de días de contratación se sitúa entre los 15 y 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 incluyen alojamiento y comida, hace que hoy en día, en la gran mayoría de los casos, **no resulte rentable económicamente, como lo era años atrás**, desplazarse en solitario a Francia.





3. Cómo buscar trabajo en la vendimia en Francia 2026

3.1 France Travail

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

El procedimiento es sencillo:

En 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 por 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”



3.2 ANEFA

También se pueden buscar  [ofertas de empleo en el portal](#) de la Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en l'Agriculture (ANEFA).

Este organismo propone:

1. **Una bolsa de empleo** a la que se puede acceder en el enlace  <https://www.lagriculture-recrute.org/>
2. En la web de ANEFA hay un  [enlace directo al empleo de temporero “Jobs saisonniers”](#) y se puede **acceder a las guías de contactos** que identifican, por departamentos y regiones, las estructuras locales que gestionan los empleos de temporeros en la agricultura.
3. También en algunos departamentos la ANEFA **elabora un listado de ofertas “Livrets” de empleos de temporeros** en agricultura. Estos libros recogen, de manera no exhaustiva, los puestos según la producción, características, periodo, competencias demandadas, así como el contacto con la o el empleador.

 <https://www.anefa.org/anefa-en-region/>

 <https://www.anefa.org/wp-content/uploads/2021/02/livret-saisonnier-vf7-a5-intranet-es-1.pdf>

Listado de ofertas “Livrets” de empleos para temporeros 2026:

Poitou Maritime

ANEFA Poitou Maritime (Vienne, Deux-Sèvres et Charente-Maritime)

-  <https://www.anefa.org/poitoumaritime/>
-  poitoumaritime@anefa.org
- 05.49.44.75.25

Charente

El listado “Livret” puede solicitarse:

-  <https://www.anefa.org/charente/>
- Françoise Jean – Consejera de Empleo/Formación
- Servicios de contratación, asesoramiento, información y orientación
09 70 37 99 63 –  anefa-charente@anefa.org
- Sandrine Boinot – Directora:  charente@anefa.org

Loire - Atlantique

- Se puede consultar en el siguiente enlace  <https://www.anefa.org/pays-de-la-loire/lagriculture-en-pays-de-la-loire/emploi-saisonnier/>

Maine - Et - Loire

- Puede consultarse en la web de Saisons en Anjou



Vendee

- Puede consultarse en  <https://www.anefa.org/vendee/saisonniers/le-livret-emploi-des-saisonniers-de-vendee/>

3.3 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 se 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 e-mail, 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/>

- En España

También es posible encontrar trabajo en la recogida de fruta y vendimia a través de empresas de trabajo temporal de España que desplazan personas trabajadoras a Francia. Además de darle de alta en la Seguridad Social española, en el caso de **empresas que desplazan trabajadores y trabajadoras desde España**, la empresa debe comunicar, antes del comienzo del contrato, el desplazamiento de cada persona a 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 que desplaza personas trabajadoras debe respetar la legislación francesa en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, remuneración, vacaciones y alojamiento (cuando se 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; desplazamientos en Francia; **seguro médico complementario**¹ y alojamiento.

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

3.4. Otras direcciones de internet

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

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 de esta situación de forma explícita a las personas trabajadoras, tanto con Seguridad Social española, como con Seguridad Social francesa, en caso de contrato francés. Es conveniente contratar el seguro de salud complementario "Mutuelle Complémentaire de Santé".



3.5. Alerta a los fraudes

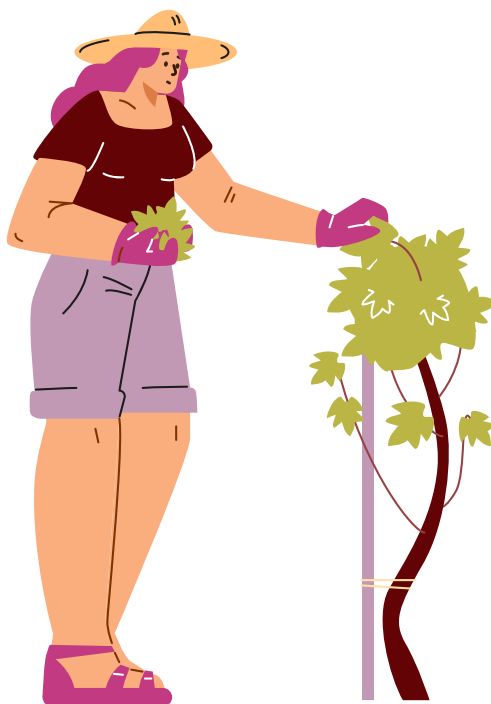
En ocasiones las ofertas de trabajo para la vendimia y para otras recolecciones son fraudulentas. Generalmente la estafa tiene su origen en un anuncio colgado en páginas de internet, incluso en France Travail. Se suelen pedir cuadrillas completas, se ofrecen unas buenas condiciones de trabajo y se **solicita una cantidad de dinero**, que puede ser para el transporte o para la traducción de documentos. Se cobra el dinero y, lamentablemente, no hay trabajo.

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 a la persona trabajadora a cambio de cheques, siendo imposible cobrar los mismos por ser estos robados.

La clave para detectar cualquier engaño es **que nunca se debe pagar por una oferta de trabajo**, aunque sea una cantidad pequeña. Es importante saber que **es raro que no haya un contacto previo con la persona empleadora, 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 cómo evitar los fraudes en el documento elaborado por Eures a través de [!\[\]\(0ac73c45806a78de248a19d9a2dbe7a6_img.jpg\) este enlace](#).





4. Condiciones de trabajo

4.1 Documentos que se deben presentar a la persona empleadora

- Número de la Seguridad Social francesa si ya se tiene (el justificante de afiliación)
- Carné de identidad o pasaporte (Si es de la Unión Europea)
- Copia integral plurilingüe del acta de nacimiento (Para el alta en 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 7 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 para menores de 18 está sometido a algunas regulaciones específicas:

- Una duración máxima de ocho horas diarias o 35 a la semana. Quienes tengan menos de 16 años pueden trabajar siete horas al día y 35 horas por semana, mientras que los y las menores de 15, pueden hacerlo un máximo de 32 horas a la semana.
- Prohibición del trabajo nocturno. (Entre 21 y 6 horas). El personal inspector puede aplicar condiciones especiales.
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código de Trabajo) o tareas sometidas a una regulación singular.
- Un salario mínimo (SMIC) que puede ser rebajado 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 las y los temporeros.
- Se necesita una autorización por escrito del representante del menor.
- Pausas de 30 minutos cada 4,5 horas como máximo

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



4.3 El contrato de trabajo

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. La persona empleadora debe remitirlo a la trabajadora en los dos días siguientes a la contratación. En el caso de que no exista contrato por escrito, se supone que se trata de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato debe:

- Ser firmado por la persona empleadora y trabajadora.
- Mencionar el número de Seguridad Social y el nombre del empleador/ra.
- Referir la fecha de inicio y fin del contrato, si es conocida. En su defecto, la duración mínima del contrato. También hay que precisar 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 debe dar un ejemplar firmado la persona trabajadora.

4.3.1. 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.

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 la misma persona trabajadora, 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 doce 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**

Es un contrato que permite el disfrute de los días de descanso legalmente previstos durante su vigencia.

- **Modulaciones/compensación exceso de jornada**

Es un contrato de trabajo en el que las horas efectuadas por encima de 35 semanales deben ser compensadas por horas de descanso que se pueden tomar durante la vigencia. 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 del trabajo. Si se realiza antes del final del contrato, se sigue recibiendo la remuneración y se tiene la posibilidad de trabajar en otro sitio.

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

4.3.2. Contrato de vendimia

Este contrato se creó mediante el artículo 8 de la ley nº 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 renovación automática. No obstante, **pero se puede renovar varias veces de manera sucesiva** con la misma persona empleadora o con varias, **sin que la duración de todos los contratos suscritos pueda ser superior a dos meses en el año**.



4.3.3. Título de Empleo Simplificado Agrícola (Titre Emploi Simplifié Agricole – TESA)

Además del modelo de contrato de temporada y de vendimia, como soportes escritos, la persona empleadora 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 entregar a la persona trabajadora** ha de recoger:

- Datos de la persona empleadora, nombre dirección de la empresa. Centro de trabajo de la persona empleada, número de actividad (SIRET, código APE/NAF o equivalente).
- El nombre y apellido de la persona trabajadora.
- El periodo de trabajo al que se refiere la nómina.
- 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, manutención, alojamiento, etc.
- Salvo por oposición de la persona trabajadora, la nómina puede entregarse en formato electrónico siempre que la persona empleadora asegure el acceso permanente al documento y la seguridad y disponibilidad de los datos.

4.5 El salario

El salario mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC),  [desde el 1 de noviembre de 2026](#) **no puede ser inferior a 12,31 euros brutos por hora trabajada**. Sobre este salario bruto se realizan una serie de descuentos (cotizaciones por desempleo, por enfermedad, para la jubilación de base y la complementaria). El salario mínimo neto es de 9,74 euros por hora. No obstante, en los diferentes departamentos **pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC**, dependiendo de los distintos escalafones.

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 diez horas al día. De manera excepcional, puede llegar a las doce horas en los casos siguientes:

- A demanda de la persona empleadora, 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 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.
- **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 lo prevé un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o, en su defecto, un convenio o un acuerdo de ramo).
- 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).

Cuando el trabajo alcance las 6 horas consecutivas, la persona trabajadora tiene derecho a una pausa mínima de 20 minutos consecutiva.

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. o 1607 anuales; Si la persona trabajadora es pagada por horas, 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 y 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 1 hora y 15 minutos 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.

Con carácter general, se generan 2,5 días laborables de vacaciones por cada mes trabajado.

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**, la persona empleadora indica que no ofrece alojamiento.

Si el alojamiento estuviera contemplado en el contrato, 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 las y los temporeros, el precio mensual estimado de estos alojamientos varía en función del tipo, 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, debe figurar en la nómina.

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

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

MUY IMPORTANTE (AYUDAS AL ALOJAMIENTO)

Desde el año 2020 existe **una ayuda específica para el alojamiento de las y los 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 persona trabajadora 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 la web de la  [ANEFA](#).

4.10 La climatología adversa y las intemperies excepcionales

A la persona temporera se le presentan dos situaciones:

- **El o la empleadora abona la integridad del sueldo**

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 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 ocho 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, por lo tanto no se considerarán como horas suplementarias.

- **Si la DREETS aprueba una situación de paro parcial**, el Estado compensa a la persona empleadora abonándole una parte del sueldo por hora no trabajada. La indemnización de la actividad parcial pagada al trabajador o trabajadora es del 60% de la remuneración horaria bruta.

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

4.11 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 a la persona vendimiadora en la **Mutualité Sociale Agricole (MSA)**.

4.12 La residencia fiscal de las y 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 Alta 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 de quien arrienda, con el domicilio temporal de la persona interesada.

5.2. 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 patronos 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 cubiertas 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, las y 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, participa financieramente en el contrato individual que tiene que contratar, en este caso, la propia persona trabajadora en una «mutuelle de santé». El trabajador o trabajadora debe de ser informado al respecto desde el momento de su contratación.

Más información en este [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 la persona trabajadora).



6. Baja por enfermedad o accidente de trabajo

6.1. Personas trabajadoras con un contrato francés

6.1.1. 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 (puede ser expedido por cualquier médico) a la persona empleadora 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.

Desde el 1 de Julio de 2025, es obligatorio utilizar el formulario oficial Cerfa para los partes de baja (ATT). El médico puede enviarlo electrónicamente a la MSA o a través Ameli Pro, o entregarlo en papel. Ya no se acepta la transmisión digitalizada por parte de la persona trabajadora. Si la baja se prórroga el procedimiento es el mismo.

- Indemnización diaria por enfermedad

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

- Condiciones para cobrar la indemnización

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

- Si la baja por enfermedad es menor o igual a seis 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;
- o haber trabajado al menos 150 horas en los tres meses o 90 días anteriores a la baja.

- Si la baja es de más de seis meses

Debe:

- Haber cotizado durante doce 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 doce meses anteriores a la baja;
- o haber trabajado al menos 600 horas en los doce meses o 365 días anteriores a la fecha de la baja.



- En el caso especial de quienes 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 doce meses naturales anteriores a la baja;
- o haber trabajado por lo menos 600 horas en los doce 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	Importe mínimo	Importe máximo
Indemnización diaria por enfermedad	11,02 euros / día	 53,31 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 la persona empleadora.





Los accidentes de trabajo

- Las gestiones necesarias

Dentro de las 24 horas siguientes al accidente, usted o un tercero debe notificar a su empleador/a o jefe/a de establecimiento el accidente de trabajo, salvo fuerza mayor, y deberá hacer la declaración a la MSA, en 48 horas.

El médico que le examine debe, si encuentra que padece una lesión, 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 1 mes ampliable a 3 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 evitarse 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 a la persona trabajadora 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 (un euro) que quedan a cargo de la persona trabajadora. 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 la o el empleador y que, al mismo tiempo, establece la declaración de accidente de trabajo,** a los profesionales sanitarios. 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, cotizando a la Seguridad Social francesa, es la **Assurance Maladie francesa la que debe de cubrir los gastos en relación con el accidente.**

- 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 o empleadora 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  [240,49 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](#).

- 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 doce meses anteriores a la baja. Para solicitarla, debe enviarse a la MSA un formulario firmado por el personal médico del trabajo y una declaración de la persona trabajadora indicando que no percibe remuneración por ese puesto. También debe remitirse copia a la persona empleadora.





MUY IMPORTANTE

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 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**.

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, para obtener los correspondientes beneficios de las prestaciones en especie (asistencia sanitaria), debiendo 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. Personas trabajadoras desplazadas desde España (contratadas por una empresa española)

Las y 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 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 trabajadoras y trabajadores asegurados en España que realizan su actividad en Francia, serán de aplicación los reglamentos comunitarios (CE) 883/04 y 987/09. Lo importante es que estas personas estén, efectivamente, dadas de alta en el código de cuenta de cotización (CCC) de la empresa española para tener derecho a la IT.

6.2.1. 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 la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social en Francia (o en España si le han autorizado a retornar) y esté impedido para el trabajo.



Requisitos

Se beneficiarán las y 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.

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 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.

Contingencias profesionales

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

- 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:**
 - Datos de la persona trabajadora (nombre, apellidos, fecha de nacimiento).
 - Fechas del proceso o duración prevista.
 - Código diag nóstico 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

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 las personas trabajadoras contratadas 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.

³ 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 las y 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.



verificación conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento 987/2009. Además, en estos casos, existe también la posibilidad de que la persona interesada 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 diez días el certificado médico a la Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que figure en alta la persona trabajadora, 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 la o 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 de la persona trabajadora.** 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 diez 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 180 días naturales posteriores a la citada alta médica.
- La falta de alta médica, una vez agotado el plazo máximo de 365 días, supondrá que la o 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 180 días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.
- **Finalizado el proceso de incapacidad temporal**, la persona trabajadora deberá comunicar, en el plazo de 10 días, 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. Direcciones de las instituciones de la Seguridad Social agrícola

Las y los interesados pueden consultar las direcciones de las diferentes MSA en todos los departamentos franceses, [a través de este enlace](#).

8. Subsidios familiares

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

Los más importantes son las «**allocations familiales**» que se conceden a partir del segundo descendiente a cargo y también si hay uno solo, pero a condición de que este tenga menos de tres años. El o la solicitante debe acreditar el número de descendientes aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

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

TABLA DE IMPORTES DE LOS SUBSIDIOS SEGÚN INGRESOS Y DESCENDIENTES A CARGO

Se toman en cuenta en 2025 los ingresos de 2024

Límites máximos en vigor del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026

Hijos/as a cargo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3
2	Ingresos < o = a 79.980 euros	Ingresos < o = a 106.604 euros	Ingresos superiores a 106.604 euros
3	86.664 euros	113.268 euros	113.268 euros
4	93.308 euros	119.932 euros	119.932 euros
Por niño/a adicional	+ 6.664 euros	+ 6.664 euros	+ 6.664 euros

Importe en vigor desde 1 de abril de 2026

2	152,25 euros	76,13 euros	38,06 euros
3	347,32 euros	173,66 euros	86,83 euros
4	42,38 euros	271,19 euros	135,60 euros
Por niño/a adicional	195,07 euros	97,53 euros	48,77 euros
Aumento para niños/as a partir de 14 años	76,13 euros	38,02 euros	19,04 euros
Asignación a tanto alzado	95,51 euros	48,14 euros	24,07 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 las y 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.

Es aconsejable presentar la solicitud en la Mutualité Sociale Agricole (MSA) para trabajos agrícolas, o en la Caisse d'Allocations Familiales, para trabajos no agrícolas, 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 DP 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. Qué controlar al finalizar el contrato de trabajo

La persona trabajadora debe recibir:

1. El saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.
2. La indemnización compensatoria de vacaciones cuyo importe es una décima parte de la remuneración bruta total.
3. Un 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/a. **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, la persona trabajadora 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) 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 la persona trabajadora conserve 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 estar seguro de estar al día, el Centro de Empleo  [recomienda que las empresas lo hagan a través de la vía desmaterializada \(Internet\).](#)



10. Tus derechos a la formación profesional

Como toda persona trabajadora, se tiene derecho a la orientación y a la formación profesional.

- A la Cuenta Personal de Formación. Permite acumular y utilizar derechos para financiar actividades formativas a lo largo de la vida laboral.
- Al CIF-CDD. Facilita el cambio de profesión o sector de actividad mediante la realización de formación de carácter certificante
- A la preparación operacional al empleo (POE) Orientada a la adquisición de las competencias necesarias para acceder a un puesto de trabajo concreto.
- A la licencia por Balance de Competencias. Permite analizar competencias profesionales y personales de la persona trabajadora con el fin de definir un proyecto personal o de formación.
- Al  [Consejo en Evolución Profesional](#) Servicio gratuito de acompañamiento individual para orientar a la persona trabajadora en la construcción y desarrollo de su trayectoria profesional.





11. Teléfonos y direcciones de interés

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 París

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 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

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

Web: 🖱 <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

Web: 🖱 <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

Web: 🖱 <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

Web: 🖱 <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

Internet : 🖱 <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/marsella/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.es

Web: <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.es

Web: <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.perpignan@maec.es

Web: www.exteriores.gob.es/Consulados/Perpignan

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

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

INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA

<https://drees.gouv.fr/>

TELÉFONOS DE URGENCIAS

- **SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): 15**
- **Policía: 17**
- **Bomberos: 18**
- **Urgencias: 112**
- **Urgencia social: 115**

CCOO DE INDUSTRIA RECOMIENDA

La contratación está muy definida y el mecanismo de contratación hace que el número de personas necesarias de un año a otro varíe muy poco.

Por ello, CCOO de Industria advertimos a las personas trabajadoras que pretendan desplazarse a la **vendimia francesa 2026 que, si no poseen un contrato de trabajo o un empleo verificado, que no se desplacen a la vendimia, ya que una en vez en Francia es muy difícil encontrar empleo y obtener ayudas.**

Fuente: Servicio Público Francés, consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia y Guía Temporeros de ANEFA.



12. Anexo

SALARIOS DE VENDIMIA FRANCIA 2026 POR CATEGORIAS

En el Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA (Cooperativas de Utilización de Material agrícola, IDCC 7024), de 15 de septiembre de 2020, las organizaciones sindicales y empresariales acordaron que las personas trabajadoras y empleadas en las actividades de la vendimia y de recolección de frutas y hortalizas quedaran incluidos en el ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo.

Este convenio constituye la norma de referencia para las actividades y resulta de aplicación en lo referente a salarios, salvo que exista un convenio territorial o departamental que establezca condiciones salariales más favorables para las personas trabajadoras. En la práctica, durante los últimos años, los convenios departamentales han pasado a desempeñar, en la mayoría de los casos, un papel residual.

Tras la actualización del salario mínimo interprofesional francés (SMIC) con efectos de 1 de enero de 2026, los interlocutores sociales suscribieron una enmienda al Convenio Colectivo Nacional IDCC 7024, mediante la cual se modificó el Anexo II (Escala salarial) del convenio de 15 de septiembre de 2020 (véase la tabla que sigue más adelante).

No obstante, esta enmienda no incorpora la posterior actualización del SMIC, que entró en vigor el 1 de junio de 2026, que establece que ninguna persona trabajadora puede percibir una retribución inferior al SMIC, fijado en 12,31 euros brutos por hora desde el 1 de junio de 2026. En consecuencia, cuando el salario mínimo previsto en el convenio colectivo sea inferior al SMIC, la persona empleadora deberá abonar un complemento salarial que permita alcanzar dicho importe. Por el contrario, cuando el salario mínimo convencional sea superior al SMIC, deberá abonarse la retribución salarial establecida en el convenio colectivo.

Los salarios que figuran en la escala salarial tienen el carácter de bruto. Sobre dichas cantidades se practican las cotizaciones sociales obligatorias (seguro de enfermedad, jubilación y demás contingencias), cuyo importe representa, con carácter orientativo, alrededor del 25% del salario bruto, si bien el porcentaje efectivo puede variar en función de la situación personal del trabajador y de las cotizaciones aplicables.

El empleador/a que abone una remuneración inferior al salario mínimo legal podrá ser sancionado con una multa de hasta 1.500 euros por cada persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la obligación de abonar las diferencias salariales correspondientes a los 3 años anteriores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo L3245-1 del Code du travail.



TABLA SALARIAL NACIONAL EN VIGOR DESDE EL 1 DE MAYO DE 2026

Para los departamentos que tiene acuerdo salarial departamental propio, o cuyo convenio colectivo no ha sido actualizado recientemente, se aplica esta tabla salarial nacional que se deberá actualizar con el nuevo SMIC cuando la tasa horaria fuese inferior.

1.- CONVENCIÓN COLECTIVA NACIONAL. Producción Agrícola y CUMA(IDCC7024).

Enmienda nº 10 del 20 de enero de 2026. En vigor desde el 1 de mayo de 2026

Coeficiente de Empleo	Nivel	Tasa horaria en euro(€)
09 al 11	Nivel 1	12,02 €*
12 al 16	Nivel 2	12,11 €*
17 al 24	Nivel 3	12,28 €*
25 al 35	Nivel 4	12,55 €
36 al 51	Nivel 5	13,08 €
52 al 73	Nivel 6	13,70 €
74 al 104	Nivel 7	14,50 €
105 al 143	Nivel 8	15,50 €
144 al 196	Nivel 9	16,78 €
197 al 270	Nivel 10	18,58 €
271 al 399	Nivel 11	21,15 €
400	Nivel 12	24,16 €

Los niveles 1, 2 y 3 son inferiores al SMIC vigente (12,31€/h) desde el 1 de Junio se aplica el SMIC en estos casos.