

**GUIA INFORMATIVA LABORAL
SOBRE LA CAMPAÑA
VENDIMIA
FRANCIA 2022**





GUIA INFORMATIVA LABORAL SOBRE LA CAMPAÑA VENDIMIA FRANCIA 2022

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
2. CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2022	6
3. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA PODER TRABAJAR EN LA VENDIMIA FRANCESA.	8
4. CONDICIONES SOCIOLABORALES	9
5. DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA	20
6. SUBSIDIOS FAMILIARES 2022	20
7. CCOO DE INDUSTRIA RECOMIENDA	21
8. OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS	21
9. CONSEJERIAS, OFICINAS DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y CONSULADOS EN FRANCIA	22
10. ANEXO	24



1 INFORMACIÓN GENERAL

Objetivo de 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 2022. 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 2022**, que colgaremos en la web 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 de trabajo y, por lo tanto, la contratación, varían según el departamento o la región y el producto a recolectar, aunque 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. La vendimia es la campaña agrícola donde participan más personas trabajadoras de España.

Trabajo de las personas temporeras en la agricultura

Según los Servicios de Empleo de Francia, el trabajo de temporero supone aproximadamente más de 800.000 contratos en Francia. Según ANEFA, la *Asociación Nacional por el Empleo y la Formación en Agricultura*, la vendimia representa en torno a un 45% del empleo de temporero, con 336.000 contratos firmados.

Los trabajos más desarrollados por las personas temporeras son:

- **Acondicionamiento del embalaje**
- **En una estación frutícola para la recolección**
- **En una explotación agrícola, en un vivero arboricultura 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**

¿Cómo es la vendimia francesa?

La vendimia francesa normalmente se inicia la última semana de agosto y suele terminar en el mes de octubre; si bien, su inicio suele variar según las condiciones climatológicas de cada año. La tendencia en los últimos años es el adelanto, debido al incremento de las temperaturas.

Para la contratación de personas lo habitual es que las ofertas se remitan por el patrón francés, 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 2022.

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.

Los contratos de empleo **los remite el patrono/a directamente a las personas trabajadoras** porque se conocen de campañas anteriores, y estas personas trabajadoras repetidoras buscan a su vez a otras personas de entre familiares, amistades y vecinos/as, para configurar la cuadrilla o colla, así como para cubrir las bajas que se producen.

Es por ello que estas demandas por bajas no se ofertan desde la Oficina de Empleo de Francia o a través de las páginas webs de organizaciones de viticultores de Francia.

La vendimia en Francia es una de las actividades agrarias productivas donde más han avanzado los niveles de mecanización y de tecnificación. La consecuencia es la caída de la mano de obra que se contrata y la 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 facilitan alojamiento y comida, hace que hoy en 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.



The screenshot shows the Pôle emploi website interface. At the top, it displays '988 146 offres d'emploi disponibles'. Below this is a search bar with fields for 'Métier, compétence, mot-clé, n°...' and 'Lieu de travail'. A navigation menu includes buttons for 'Mactualiser', 'ESPACE PARTICULIER', 'M'inscrire, me réinscrire', 'Allocations et aides', 'Trouver ma formation', 'Emploi Store', and 'Plus de services'. The main content area features 'Actualités de l'emploi' with sections like 'Tous vigilants!', 'En direct des régions!', and 'Mieux gérer votre temps d'écran'.

2 CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2022

- **Servicio de Empleo Público francés:** 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” o elegir una región o un departamento geográfico concreto





Clic en la “lupa” lanza la búsqueda.

La casilla **“Répondre”** significa interesarse a 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.anefa.org; <http://www.anefa.org/emplois-saisonniers> (enlace directo al empleo temporero); <http://anefa.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 DIRECCTE (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.

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.

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

Correo electrónico:  francia@mites.gob.es

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 debemos actualizar:

- DNI o pasaporte.
- 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 y 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 Unión Europea.



4 CONDICIONES SOCIOLABORALES

4.1. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo se realiza por escrito. El empleador/a debe remitirlo 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 estar y contener:

- Ser firmado por el empresario/a y la persona trabajadora.
- Mencionar el número de Seguridad Social y nombre del empleador/a.
- 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.
- La persona trabajadora debe recibir un ejemplar firmado.

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 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, etc.

4.3. Salario

El Salario Mínimo Interprofesional Crecimiento (SMIC)

En el año 2022 no puede ser inferior a **10,85 euros brutos por hora trabajada**, por **35 horas semanales**. 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.

Sobre este salario se realizan los descuentos, desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario (**8,58 euros netos/hora**). La duración máxima de la jornada laboral de trabajo efectivo puede ser de 10 horas y la duración máxima de la jornada semanal de 48 horas. En caso de que el empresario/a quiera superar estos horarios, debe de solicitar permiso a la Inspección de Trabajo.

Ninguna persona asalariada puede trabajar más de seis días consecutivos.

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, 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 siguientes:

- Una duración máxima de trabajo, de 8 horas 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.
- Prohibición de realizar algunas tareas prohibidos por el Código Laboral o sometidas a una serie de normas.
- 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 de la persona trabajadora en la Seguridad Social

La persona empleadora 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),**
- **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 diez horas al día. De manera excepcional puede llegar a las 12 horas, con derogación en los casos siguientes:

- A demanda de la persona empleadora, con acuerdo del inspector 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 se ampliase 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 del inspector 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 derogación).

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%**.

Se puede establecer, en una convención o un acuerdo de ramo, fijar un **incremento diferente, pero no puede ser inferior al 10%**.

El pago de horas extraordinarias puede ser reemplazado por tiempo de trabajo equivalente en función del incremento estipulado (ejemplo una hora suplementaria al 25% adicional daría lugar a una hora y 15 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. Las mejoras en especie

Según el convenio o por 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 sus características. También suele 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, debe reflejarse en la nómina.**

El precio puede incrementarse si el vendimiador/a dispone de una habitación individual. Se deberá 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 euros/mes, renovable hasta un máximo de tres veces y 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 ocho 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 cual no se considerarán como horas suplementarias.

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

Aprobada por la DREETS, el Estado da una ayuda a la empresa de la persona empleadora, abonando una parte del sueldo: 72% del salario neto. En las empresas en las que se aplique este método la indemnización de la actividad parcial pagada por el empleador a la persona trabajadora, será del 70% de la remuneración horario bruta. 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 trabaja y vive más de seis meses en Francia, pueden considerarle como residente fiscal en este país, además de la correspondiente retención fiscal que efectúan en su nómina.

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

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 al 1/10 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. Hay que enviarlo a:

Pôle Emploi Services**Service Mobilité internationale****TSA 10107****92891 Nanterre Cedex 9**[✉ \[europa.exchange@pole-emploi.fr\]\(mailto:europa.exchange@pole-emploi.fr\)](mailto:europa.exchange@pole-emploi.fr)

La persona trabajadora deberá aportar a la DIRECCTE, fotocopias 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

Cuando el estado de salud no le permite trabajar, se debe enviar la baja por enfermedad, “arret de travail”, expedido por el médico/a (este parte debe ser expedido por cualquier médico) a la persona empleadora y a la Seguridad Social francesa o, en su caso, a la MSA, en un plazo de dos días. Si se prorrogase la baja se deberá enviar la prórroga.

En caso de accidente de trabajo, la persona trabajadora debe informar directamente, o a través un tercero, a la persona empleadora del accidente de trabajo el mismo día en que se produce, a más tardar en las 24 horas posteriores, salvo en caso de fuerza mayor.

Gestiones a realizar:

A más tardar dentro de las 24 horas, usted debe notificar a la persona empleadora o jefe/a del establecimiento el accidente de trabajo, para que realice la declaración a la MSA.

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

En caso de muerte, debe de contactar con la MSA de la víctima o con la Gendarmería.

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 (MSA), 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 deber remitir al trabajador/a una hoja de accidente denominada tróptico 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 las 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 dos años** para proceder a la declaración a Mutualité Sociale Agricole (MSA), **si el empleador/a no realiza-se 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 la hoja o parte de accidente** 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 usted está trabajando 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 205,84 euros/día

Y el 80% del salario base a partir del 29 día, límite máximo de 274,46 euros/día

Para cobrar la indemnización diaria:

- Debe respetar la presencia en su hogar de 9 a 11 horas y de 14 a 16 horas, 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%. 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 desde 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, dadas de alta en el Código de Cuenta de Cotización (C.C.C.) de la empresa española para tener derecho a la IT.

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 y esté impedida para el trabajo (contingencias profesionales), y mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedida para el trabajo.

Requisitos

Serán beneficiarias las personas trabajadoras que se encuentren afiliadas 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 para el trabajo

- Desde el cuarto día de la baja médica y hasta el vigésimo inclusive de la misma: 60% de la base reguladora (1).
- 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 (2).

- La persona trabajadora acudirá al médico u hospital con su certificado de derecho (TSE, CPS, E-106-ES, E-123, E-112).
- 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, 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 enviado 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

Consultar en el siguiente enlace las direcciones, en todos los departamentos franceses, de las **MUTUALITES SOCIALES AGRICOLES (MSA)**: <https://mon-administration.com/msa/>

6 SUBSIDIOS FAMILIARES 2022

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.

Las más importantes son las **allocations familiales**. 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. La cuantías en el año 2022 son:

Se toman en cuenta en 2022 los ingresos de 2010

Topes en vigor desde el 1 de Enero de 2022 hasta el 31 Diciembre de 2022

(Importes vigentes desde el día 1 de abril de 2022 topes e importes hasta el 31 marzo 2023) son:

Hijos/as cargo	Ingresos inferiores a:	Ingresos entre:	Ingresos superiores a:
2	70.074 € Prestación 134,46 €	93.399 € Prestación 67,23 €	93.399 € Prestación 33,62 €
3	75.913 € Prestación 306,72 €	99.238 € Prestación 153,36 €	99.039 € Prestación 76,69 €
4	81.752 € Prestación 478,99 €	105.077 € Prestación 239,55 €	105.077 € Prestación 119,76 €
Incremento hijo/a mayor 14 años	67,23 €	33,62 €	16,81 €

Condiciones y solicitud

Hay que demostrar una actividad y la afiliación a la Seguridad Social francesa.

Se abre 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 abrir 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 pagará 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 (Mutualites 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.

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

7 CCOO DE INDUSTRIA RECOMIENDA

La contratación está muy articulada, y el mecanismo de contratación hace que el número de personas necesarias de un año a otro oscile muy poco.

Por ello, CCOO de Industria advierte a las personas trabajadoras que pretendan desplazarse a la **vendimia francesa en 2022 que, si no tienen contrato de trabajo o empleo verificado, 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 seguridad e higiene en las campañas agrícolas y vendimia francesa 2022:

Acceder al enlace: <https://industria.ccoo.es/8d831998f01f98d14d5edf0887736232000060.pdf>



9 CONSEJERÍAS; OFICINAS DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y CONSULADOS EN FRANCIA

En el caso de dificultad para comunicarse 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 a continuación:

Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en París

6, Rue Greuze
75116 Paris
Teléfono: + 33 153 70 05 20
Fax: + 33 153 70 05 30
Correo electrónico: ✉ francia@mites.gob.es
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: +33 427 11 86 96
Fax: +33 427 11 86 99
Correo electrónico: ✉ 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
Web: 🌐 www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier

Oficina de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de Pau

Dirección: 6, place Royale. 64000 Pau
Teléfono 00 33 (0) 559273240
Correo electrónico: ✉ cog.pau@maec.es
Web: 🌐 <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

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
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

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.estrasburgo@maec.es
Web: 🌐 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
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
Web: 🌐 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

Web: 🌐 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

Fax: 00 33 (0) 5 59 98 77 38

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>

Teléfonos de urgencia y direcciones de interés

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencia): 15

POLICÍA : 17

BOMBEROS: 18

URGENCIA: 112

URGENCIA SOCIAL: 115

Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Francia :

🌐 <http://dreets.gouv.fr/>

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



10 ANEXO

Los salarios de la vendimia por categorías y departamentos franceses 2022

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. Se cree que los convenios colectivos territoriales aplicables a la agricultura permiten incluir en ellos la actividad de las y los vendimiadores.

Aunque estos convenios se suelen negociar anualmente, en ocasiones no se llega a un acuerdo y es necesario actualizar al salario mínimo anual. 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 un 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).

Los convenios se publican en una gran parte de los casos en los portales de la Dreets de la región a la que pertenece el departamento en cuestión.

A continuación se indican los datos de los salarios de las vendimias en los diferentes departamentos, según las informaciones obtenidas por las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de Francia. En cualquier caso, téngase en cuenta que esta información no es de carácter vinculante para esta Administración.

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

En el Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA (Cooperativas de Utilización de Material Agrícola, IDCC 7024), de fecha 15 de septiembre de 2020, sindicatos y empresarios acordaron que las y los asalariados empleados en actividades de vendimia y de recolección de frutas y verduras se atenderán a dicho convenio colectivo. La revalorización del SMIC el 1 de mayo de 2022 tiene una consecuencia directa en la escala salarial aplicable a todas las empresas de producción agraria y CUMA desde el 1 de mayo de 2022.

De hecho, las y los empleados no pueden recibir una remuneración mensual bruta inferior al valor del SMIC. Si el mínimo acordado colectivamente es inferior al salario mínimo, el empresario o empresaria 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. Pueden ser multados con 1.500 euros si pagan a la persona empleada menos del salario mínimo y condenados a pagar los salarios atrasados de los últimos tres años. En caso de conflicto con la persona empleadora, podrá iniciar el correspondiente procedimiento ante «Le conseil de prud'hommes».

También se puede recurrir al servicio de salud laboral y/o a la Inspección de Trabajo, para tratar los problemas relacionados con las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta el aumento del SMIC el 1 de mayo de 2022, los interlocutores sociales han decidido modificar el Anexo 1 tal y como está en el Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y Producción y CUMA del 15 de septiembre de 2020. Enmienda nº 5 de 15 de junio de 2022, cuya publicación oficial seguía pendiente a fecha 8 de julio de 2022.

Nivel	Remuneración bruta/hora euros
1	10,85
2	10,94
3	11,11
4	11,35
5	11,88
6	12,47
7	13,21
8	14,16
9	15,34
10	17,02
11	19,36
12	22,15

Cabe resaltar la referencia a la ayuda al alojamiento (150 euros al mes, hasta un máximo de 600).

SALARIOS VENDIMIA FRANCIA 2022

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 5 Escal. 1	Nivel 5 Escal. 2
ALSACIA	10,15€/hora	10,22€/hora	10,33€/hora	10,42€/hora	10,53€/hora	10,69€/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	11,42€/hora	11,96€/hora	12,49€/hora	10,83€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora	11,52€/hora	12,05€/hora	14,09€/hora	14,36€/hora
CHAMPAGNE DELIMITEE	10,25€/hora	10,25€/hora	10,25€/hora	10,32€/hora	10,49€/hora	10,65€/hora	10,65€/hora	10,86€/hora	10,86€/hora	11,05€/hora	11,35€/hora		
CHARDOGNE	10,15€/hora	10,25€/hora	10,25€/hora	10,52€/hora	10,57€/hora	10,83€/hora	10,83€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora	11,52€/hora	12,05€/hora		
CHARENTE MARITIME	10,15€/hora	10,33€/hora	10,33€/hora	10,52€/hora	10,72€/hora	11,21€/hora	11,21€/hora	11,51€/hora	11,51€/hora	11,90€/hora	12,49€/hora		
COTE D'OR, NIEVE ET YONNE	10,57€/hora	10,85€/hora	10,85€/hora	11,02€/hora	11,13€/hora	11,39€/hora	11,39€/hora	11,65€/hora	11,65€/hora	12,06€/hora	12,58€/hora		
AISNE	10,15€/hora	10,15€/hora	10,15€/hora	10,40€/hora	10,40€/hora	10,60€/hora	10,60€/hora	10,75€/hora	10,75€/hora	11,06€/hora	12,09€/hora		
SAONET ET LOIRE	10,15€/hora	10,15€/hora	10,28€/hora	10,40€/hora	10,76€/hora	11,06€/hora	11,06€/hora	11,40€/hora	11,40€/hora	11,40€/hora	12,10€/hora		
HERAULT	10,15€/hora	10,31€/hora	10,31€/hora	10,41€/hora	10,53€/hora	10,63€/hora	10,63€/hora	10,84€/hora	10,84€/hora	11,10€/hora	11,54€/hora		
BOUCHES DU RHONE	9,88€/hora	10,08€/hora	10,08€/hora	10,23€/hora	10,47€/hora	10,77€/hora	10,77€/hora	11,15€/hora	11,15€/hora	11,30€/hora	11,45€/hora		
VAUCLUSE	10,15€/hora	10,16€/hora	10,18€/hora	10,40€/hora	10,47€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora	11,28€/hora	11,28€/hora				
PIRINEOS ORIENTALES (*)	10,15€/hora	10,20€/hora		10,77€/hora	10,25€/hora	10,40€/hora	10,40€/hora	10,71€/hora	10,71€/hora	11,13€/hora	11,89€/hora		
AUDE	10,15€/hora	10,55€/hora	10,64€/hora	10,77€/hora	11,06€/hora	11,37€/hora	11,37€/hora						
GARD	10,15€/hora	10,94€/hora	11,11€/hora	11,35€/hora	11,88€/hora	12,47€/hora	12,47€/hora	13,21€/hora	13,21€/hora	15,34€/hora	17,02€/hora	19,36€/hora	22,15€/hora
PIRINEOS ATLANTICOS	10,15€/hora	10,41€/hora	11,11€/hora	11,35€/hora	11,88€/hora	12,47€/hora	12,47€/hora	10,81€/hora	10,81€/hora	11,04€/hora	11,44€/hora		
GERS	10,15€/hora	10,94€/hora	11,11€/hora	11,35€/hora	11,88€/hora	12,47€/hora	12,47€/hora	13,21€/hora	13,21€/hora	15,34€/hora	17,02€/hora	19,36€/hora	22,15€/hora
LAS LANDAS	10,15€/hora	10,20€/hora	10,20€/hora	10,25€/hora	10,33€/hora	10,43€/hora	10,43€/hora	10,64€/hora	10,64€/hora	11,01€/hora	11,43€/hora		
TARN	10,15€/hora	10,56€/hora	10,56€/hora	10,73€/hora	10,90€/hora	11,11€/hora	11,11€/hora	11,34€/hora	11,34€/hora	11,60€/hora	11,83€/hora		
HAUTE GARONNE	10,21€/hora	10,54€/hora	10,54€/hora	10,62€/hora	10,67€/hora	10,92€/hora	10,92€/hora	11,24€/hora	11,24€/hora	11,65€/hora	11,96€/hora		
ALTOS PIRINEOS	10,15€/hora	10,22€/hora	10,22€/hora	10,37€/hora	10,55€/hora	10,55€/hora	10,55€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora	11,24€/hora	11,66€/hora		
TARN ET GARONNE	10,03€/hora	10,12€/hora	10,12€/hora	10,18€/hora	10,28€/hora	10,48€/hora	10,48€/hora	10,68€/hora	10,68€/hora	11,00€/hora	11,12€/hora		
ARDECHE	10,15€/hora	10,24€/hora	10,24€/hora	10,30€/hora	10,43€/hora	10,56€/hora	10,56€/hora	10,66€/hora	10,66€/hora	10,81€/hora	11,23€/hora		
DROME	10,15€/hora	10,22€/hora	10,22€/hora	10,27€/hora	10,35€/hora	10,41€/hora	10,41€/hora	10,48€/hora	10,48€/hora	10,62€/hora	11,23€/hora		
ISERE	10,15€/hora	10,26€/hora	10,26€/hora	10,31€/hora	10,36€/hora	10,42€/hora	10,42€/hora	10,55€/hora	10,55€/hora	10,77€/hora	11,02€/hora		
HAUTE-ALPES	10,57€/hora	10,66€/hora	10,66€/hora	10,82€/hora	11,06€/hora	11,57€/hora	11,57€/hora	12,15€/hora	12,15€/hora	13,82€/hora	14,98€/hora	16,61€/hora	18,91€/hora
HAUTE LOIRE	10,25€/hora	10,35€/hora	10,35€/hora	10,47€/hora	10,82€/hora	12,20€/hora	12,20€/hora	13,11€/hora	13,11€/hora	13,74€/hora	14,59€/hora		
CHAMPAGNE DELIMITADA	10,15€/hora	10,24€/hora	10,24€/hora	10,33€/hora	10,46€/hora	10,58€/hora	10,58€/hora	10,72€/hora	10,72€/hora	11,01€/hora	11,70€/hora		
RODANO	10,25€/hora	10,63€/hora	10,63€/hora	10,79€/hora	10,91€/hora	11,16€/hora	11,16€/hora	11,27€/hora	11,27€/hora	11,43€/hora	11,67€/hora		
VAR	10,48€/hora	10,61€/hora	10,61€/hora	10,85€/hora	11,11€/hora	11,38€/hora	11,38€/hora	11,79€/hora	11,79€/hora	12,00€/hora	12,35€/hora	13,39€/hora	13,95€/hora
ALTA NORMANDIA	10,15€/hora	10,23€/hora	10,23€/hora	10,39€/hora	10,62€/hora	10,87€/hora	10,87€/hora	11,08€/hora	11,08€/hora	11,73€/hora	12,03€/hora		
AIN	10,15€/hora	10,37€/hora	10,37€/hora	10,39€/hora	10,68€/hora	10,90€/hora	10,90€/hora	11,08€/hora	11,08€/hora	11,57€/hora	11,80€/hora		
PUY DE DOME	10,57€/hora	10,30€/hora	10,30€/hora	10,30€/hora	11,06€/hora	11,06€/hora	11,57€/hora	12,15€/hora	12,15€/hora	13,82€/hora	14,98€/hora	16,61€/hora	18,91€/hora
LOZERE	10,48€/hora	10,66€/hora	10,66€/hora	10,82€/hora	11,06€/hora	11,57€/hora	11,57€/hora	12,15€/hora	12,15€/hora	13,82€/hora	14,98€/hora	16,61€/hora	18,91€/hora
BAJA NORMADIA	10,48€/hora	10,61€/hora	10,61€/hora	10,85€/hora	11,11€/hora	11,38€/hora	11,38€/hora	11,79€/hora	11,79€/hora	12,00€/hora	12,35€/hora	13,39€/hora	13,95€/hora