

EDICION 2018



**GUIA INFORMATIVA
SOBRE EL TRABAJO Y
LA BUSQUEDA DE
EMPLEO EN LA
VENDIMIA FRANCIA**

CCOO
industria

INDICE

INTRODUCCION	2
CON CARÁCTER GENERAL ANTES DE SALIR DE ESPAÑA HAY QUE LLEVAR:	2
CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCIA 2018	4
LIBROS DE EMPLEOS TEMPOREROS DURANTE 2018	4
PARA ASESORARTE ANTE PROBLEMAS QUE SURGEN UNA VEZ QUE ESTÁS TRABAJANDO EN FRANCIA.....	5
DOCUMENTACIÓN BÁSICA NECESARIA:	5
INFORMACION GENERAL	6
CONDICIONES SOCIOLABORALES	7
CONTRATO DE TRABAJO:.....	7
DAR DE ALTA DEL TRABAJADOR EN LA SEGURIDAD SOCIAL.....	9
EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMIC)	9
DERECHOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL:.....	13
EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE	13
SUBSIDIOS FAMILIARES 2018	17
CCOO- INDUSTRIA RECOMIENDA:	18
¿COMO BUSCAR DE EMPLEO?.....	19
INFORMACION DE CONSEJERIA, OFICINAS DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA:.....	20
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PARÍS	20
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON	20
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER	20
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU	21
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE.....	21
DIRECCIONES DE LOS CONSULADOS	22
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BAYONA.....	22
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BURDEOS	22
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO	22
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON.....	23
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MARSELLA	23
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MONTPELLIER.....	23
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU	24
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PERPIÑÁN	24
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN TOULOUSE.....	24

INTRODUCCION

Con carácter general antes de salir de España hay que llevar:

- ✓ DNI o Pasaporte en vigor.
- ✓ Tarjeta Sanitaria Europea o Certificado Provisional Sustitutorio.
- ✓ 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 Seg. Social francesa).
- ✓ Libro de vacunas y carnet de conducir.

Como todos los años se acerca la campaña de la vendimia en Francia 2018, nuestro reto es llegar al conjunto de las personas que de desplazan a trabajar a Francia para informarles de las condiciones sociales y laborales necesarias para hacerle más llevadero su trabajo en el país vecino. En esta línea volvemos a actualizar todos los datos en nuestra **Guía Informativa** que ponemos a disposición de las personas vendimiadores en nuestra página web (www.industria.ccoo.es), además de la atención telefónica y en nuestras locales en las diferentes Comunidades Autónomas y provincias.

Para CCOO-Industria la alternativa **más segura y única** que sugerimos a los trabajadores/as españoles/as es, que antes de viajar disponer de un contrato u oferta de empleo verificada y no salir a la aventura, pues te será casi imposible encontrar empleo.

Notas

Cómo encontrar trabajo en la Vendimia Francia 2018

Utilizando la **webs** en francés: *(se recomienda utilizar un traductor para verlas en español)*

- **Servicio de Empleo Público francés:**
 - www.pole-emploi.fr
- **ANEFA:**
 - www.aneфа.org ○ <http://www.aneфа.org/emplois-saisonniers>
- **Guía de contactos por departamentos, regiones y localidades:**
 - <http://aneфа.org/saisonniers/contacts>
- **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>

Libros de Empleos temporeros durante 2018

- **Departamento de Charente Maritime**
 - http://vienna.aneфа.org/sites/default/files/domaines/vienne_ppr_aneфа_org/LIVRET%20EMPLOIS%20SAISONNIERS%202018.pdf
- **Departamento Loire – Atlantique**
 - http://www.agri44.fr/V4/bibliotheque_pdf/Divers/20180201_ANEFABrochure16pA4_2018_2_2.pdf
- **Vendée**
 - http://vendee.aneфа.org/sites/default/files/domaines/vendee_ppr_aneфа_org/Livret%202018%20des%20emplois%20saisonniers%20agricoles%20de%20la%20Vend%C3%A9e.pdf

Notas

Para asesorarte ante problemas que surgen una vez que estás trabajando en Francia

Para ello contactar con:

- **CCOO de Industria: Teléfono: 00 34 915409266/18**
- **Enlace web CCOO-Industria:**
 - http://industria.ccoo.es/cms.php?cd cms pag=14274&opc_id=73e82ab7cb314bae25362395e197fecf&opc_id_prin=927d55ebb40f50fc5af91c6415057ba1
- **Consejería de Empleo y Seguridad Social**
 - en París: (00 33 153700520)
 - Correo electrónico: francia@meyss.es
 - Página web:
 - http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/consejerias/francia/index.htm_ySecciones.pdf

Documentación básica necesaria:

- **Antes de salir:**
 - **DNI/NIE/Pasaporte y Tarjeta Sanitaria Europea,** precontrato u oferta laboral escrita, tarjeta bancaria de crédito.
- **-Al volver a España:**
 - Copia de contrato y nóminas.

Para **consultas laborales y sindicales** le atenderemos en las Uniones Territoriales y locales de las Federaciones de Industria de CCOO.

Y nuestra web: www.industria.ccoo.es

Notas

INFORMACION GENERAL

La campaña de la Vendimia Francesa, generalmente, comienza última semana de Agosto y finaliza terminando el mes de Octubre, si bien su comienzo suele modificarse por las condiciones climatológicas.

La mayoría de las ofertas agrícolas temporales no llegan a anunciarse en las páginas webs, oficinas de empleo o redes sociales. Lo normal es que los empresarios franceses remitan el contrato de trabajo a los trabajadores/as, que la inmensa mayoría son repetidores/as de otros años y se conforman las cuadrillas o collas de familiares, amigos y conocidos del mismo punto de origen.

Esto configura un perfil muy mayoritario de personas vendimiadores y vendimiadoras que repiten los años anteriores en la vendimia francesa.

Esto configura un perfil de mucha experiencia y profesionalidad de los vendimiadores/as españoles que hacen la campaña Vendimia en Francia, año tras año.

Este sistema limita el acceso a vendimiadores que pretenden acceder por primera vez al empleo en la Vendimia de Francia.

1. Las ofertas **las remite el patrono/a directamente al trabajador y trabajadora** porque se conocen de campañas anteriores, y estos/as trabajadores/as repetidores buscan para formar la cuadrilla o colla, a familiares, amistades y vecinos.
2. Cuando se producen bajas en las cuadrillas o collas, éstas se suelen cubrir con personas del entorno y conocidos de una misma localidad de origen, de ahí que estas demandas no se oferten desde la Oficina de Empleo de Francia o a través de las páginas webs de organizaciones de viticultores de Francia.
3. La **vendimia en Francia está muy mecanizada y tecnificada** por lo que se ha descendido la mano de obra que se contrata y la duración de los contratos es de menor duración.

Notas

La media de días de contratación es de 15 a 20 días y dependiendo de las condiciones climatológicas, de la cosecha de cada año y del departamento donde se trabaje.

Este hecho, unido a la escasez de ofertas que ofrecen alojamiento y comida, hace que hoy día en la gran mayoría de los caso **no resulte rentable como lo era antes**, desplazarse a Francia para la Campaña de la Vendimia en solitario.

CONDICIONES SOCIOLABORALES

Contrato de Trabajo:

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

El contrato debe:

- ✓ Ser firmado por el patrón y el trabajador
- ✓ Mencionar el nº de Seguridad Social y nombre del empleador.
- ✓ La fecha de inicio y fin del contrato si esta es conocida, en su defecto la duración mínima del contrato, precisar el periodo de prueba si el empleador/a desea una (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.

Notas

- ✓ Precisar el nombre y dirección de la caja de previsión y de la jubilación complementaria.
- ✓ Se le debe de dar un ejemplar firmado al trabajador/a.

Los trabajadores/as contratados para realizar tareas de temporada pueden serlo mediante contratos de duración determinada, con un término preciso, o no. El contrato de la vendimia es una modalidad de contrato de temporada y se rige por un régimen particular, su **duración máxima es de un mes** y no puede incluir una cláusula de reconducción, **pero se puede renovar varias veces de manera sucesiva con el mismo empleador o con varios empleadores sin que la duración de todos los contratos suscritos sea superior a 2 meses al año**

Edad mínima para trabajar y condiciones de trabajo para los menores de 18 años

Para trabajar hay que tener por lo menos 16 años. El trabajo de 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 los menores de 18 años está sometido a las disposiciones siguientes:

- ✓ Una duración máxima de trabajo, de 8 horas o 35 a la semana.
- ✓ Prohibición del trabajo de noche.
- ✓ 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.

Notas



- ✓ **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 los temporeros.**

Dar de Alta del trabajador en la Seguridad Social.

El empleador debe de 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 al trabajador temporero que verifique, por su parte, el alta en Seguridad Social para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación a la Seguridad Social por primera vez que vaya a trabajar en Francia. En este caso debe aportar:

- ✓ **DNI**
- ✓ **Partida nacimiento plurilingüe**
- ✓ **Contrato de trabajo**
- ✓ **Nóminas y salario y certificación de identificación de la cuenta bancaria**
- ✓ **Así como certificado de la empresa con el domicilio del trabajador.**

Desde enero de 2.016 los empleadores tienen la obligación de proponer a todos los trabajadores/as un seguro complementario de salud.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMIC)

En el año 2017 no puede ser inferior a **9,88 €/hora trabajada (neto 7,83€/h)** por **35 horas semanales**. No obstante, en cada Departamento pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC, dependiendo de las distintas categorías o escalafones.

Notas

Sobre este salario se realizan los descuentos, desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario. 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 o patrón quiera superar estos horarios debe de solicitar permiso a la Inspección de Trabajo. **Ningún asalariado puede trabajar más de seis días consecutivos.**

La nómina que debe entregarse al trabajador debe contener:

- ✓ **Nombre y apellido del trabajador/a.**
- ✓ **Periodo al que se refiere la nómina.**
- ✓ **Número de horas trabajadas.**
- ✓ **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 del trabajador.**

El trabajador debe poder disfrutar de un descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dos días de trabajo y de un descanso semanal de un día entero de descanso una vez por semana.

La mejora salarial de las horas extraordinarias es la siguiente:

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de las 35 horas semanales que es la duración legal del trabajo a la semana

- **Más de 36 horas semanales y hasta 43 horas: Mejora del 25%.**
- **Más de 44 horas semanales: Mejora del 50%.**
 - Se pueden establecer en una convención o 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

Notas

función del incremento estipulado (Ejemplo una hora suplementaria al 25% adicional daría lugar a 1 hora y 15 minutos de tiempo de descanso).

Pago de vacaciones (Congés Payés).

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

Normalmente no figura el alojamiento: en las páginas web. Los precios mensuales de éstos oscilan según departamento y características del mismo. 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, en ambos casos debe reflejarse en la nómina.**

El precio puede incrementarse si el vendimiador supone de una habitación individual.

Exoneración del pago de impuestos directos:

A los trabajadores 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

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:

- **El empleador abona la integridad del salario**
El artículo L713-4 del Código Rural prevé, en caso de suspensión colectiva del trabajo debido a la

Notas

climatología adversa, que se recupere un máximo de 8 horas en cada una de las 26 semanas. Esta solución solo es factible si los contratos son de larga duración, situación que no se da en la vendimia.

- **El empleador abona una parte del salario**, según la cuantía fijada por los reglamentos que corresponde en 2017 a una cuantía no inferior a 7,74€ por hora no trabajadas (empresas de 1 a 250 trabajadores/as). y de 7,23€/hora empresas de más de 250 trabajadores/as)

En este caso, la opción más adaptada a las características de la vendimia, el empresario/a solicita un expediente de Paro Parcial a la DIRECCTE, y solicita le devuelvan las cantidades adelantadas. En la hoja de paga señalará las horas efectivamente trabajadas y las horas de paro por la intemperie.

- En dicho caso, las horas no son recuperables en las siguientes semanas.

Finalización del contrato de trabajo.

El trabajador debe recibir:

- ✓ El saldo de los salarios.
- ✓ 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.
- ✓ Boletín de salario deben de figurar: nº de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la Seg. Social, la parte proporcional de las

Notas

vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador.

- ✓ **Conservar los boletines de salario hasta la jubilación.**
- ✓ **Certificado de Pole de Emploi (Attestation Pole Emplo).**

Es importante que el trabajador solicite directamente o a través de la correspondiente Sección de Empleo y Seg. Social de la zona donde haya trabajado, y obtener el formulario U1 (E301) ante la Unité Territoriale de la DIRECCTE que corresponda al domicilio del empleador; 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.

El trabajador deberá aportar a la DIRECCTE, fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

Derechos de Formación Profesional:

Como todo trabajador/a se tiene el derecho a la orientación y formación profesional. Véase condiciones en http://www.fafsea.com/de/de_cifcdd.php

- ✓ **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.**

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 (Este parte ser expedido por cualquier médico) al empleador y a la seguridad social

Notas

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 el trabajador debe informar, él o a través un tercero, al empleador del accidente de trabajo el mismo día donde se produce, a más tardar en las 24 horas que siguen, salvo en caso de fuerza mayor

Gestiones a realizar.

A más tardar dentro de las 24 horas, usted debe notificar a su empleador o jefe de establecimiento el accidente de trabajo, y él deberá hacer la declaración a la MSA.

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

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

Enfermedad Común.

El parte de baja por enfermedad común (el parte de baja puede darlo cualquier médico), el trabajador está obligado a comunicarlo a la **Seguridad Social Francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agricole (MSA) y entregar el formulario al patrón. Dicho impreso cuenta con tres hojas una para el trabajador, una para el médico y una para el farmacéutico.**

El empresario o empresaria deber remitir al trabajador/a una hoja de accidente denominada tríptico u hoja de cuidados, que permite el adelanto del importe de los cuidados médicos y farmacéuticos.

Accidente de Trabajo.

Notas

En el caso de Accidente de trabajo, es el patrón o empleador el debe comunicarlo **en el plazo máximo de 24 horas que siguen a la MSA.**

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

<http://www.msa.fr/lfy/documents/11566/19528226/Feuille+d%27accident+du+travail+ou+de+maladie+professionnelle.pdf>

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 (1 euro) que quedan a cargo del trabajador. Estos gastos están cubiertos con el límite de las tarifas de la seguridad social.

Para no tener que avanzar el pago de los gastos médicos, es necesario **presentar la hoja de accidentes** a los profesionales sanitarios (medico, enfermero, fisioterapeuta, farmacéutico etc).

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

Esta hoja es válida hasta el fin del tratamiento.

<http://www.msa.fr/lfy/documents/11566/19528226/Feuille+d%27accident+du+travail+ou+de+maladie+>

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.
- ✓ Y el 80% del salario base a partir del 29 día.

Notas

✓ **Para cobrar la indemnización diaria:**

Debe de respetar la presencia en su hogar de 9 a 11h y de 14 a 16 abstenerse de cualquier actividad sin el permiso de su médico.

Someterse a los controles efectuados por la MSA o su empleador.

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

Una 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 por una incapacidad permanente superior al 10%.

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

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

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

Notas

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.

DIRECCIONES DE LA INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRICOLA

Para solicitar la dirección de la **MUTUALITES SOCIALES AGRICOLES (MSA)**, más próximas a su lugar de trabajo o bien consultar las direcciones de la MSA en todos los departamentos franceses, el siguiente enlace:

www.msa-ardeche-drome-loire.fr/lfr/web/msa-ardeche-drome-loire/les-coordonnees-de-votre-msa.

SUBSIDIOS FAMILIARES 2018

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

Los más importantes son las **allocations familiales**, dichas prestaciones se conceden a partir del segundo hijo a cargo y también si hay un solo hijo, pero a condición de que este tenga menos de tres años

El concepto de hijo 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 que no ejercen actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Para las familias con ingresos inferiores a 67.140 €/año el importe de los subsidios será el siguiente:

Se toman en cuenta en 2018 los ingresos de 2016

(Desde el día 1 de Enero de 2018 los topes e importes hasta el 31 Diciembre 2018) son:

Notas

Hijos a cargo	Ingresos inferiores a	Ingresos entre	Ingresos superiores a
2	67.542€ Prestación 131,16€	67.542€ y 90.026€ Prestación 65,58€	90.026€ Prestación 32,79€
3	73.170€ Prestación 299,20€	73.170€ y 95.654€ Prestación 149,60€	95.654€ Prestación 78,81€
4	78.798€ Prestación 467,20€	78.798€-101.282€ Prestación 233,63€	101.282€ Prestación 116,81€

<http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/conditions-generales>

Es aconsejable **presentar la solicitud en la MSA (Mutualites Sociales Agrícolas) , 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 2 años

Más información sobre el tema en:

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

Salarios de Vendimia Francia 2018 en los diferentes departamentos y para las diferentes categorías enlace:

<http://www.industria.ccoo.es/39075d8b5e184a63e0d786525c5e47b5000060.pdf>

CCOO- INDUSTRIA RECOMIENDA:

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

Notas

Por ello CCOO- INDUSTRIA sugiere a las personas trabajadores que pretendan desplazarse a la **Vendimia Francesa 2018 No viajar si no se tiene contrato o empleo asegurado**, una en vez en Francia es muy difícil encontrar empleo y no tendrás ayudas.

Guía de Buenas Prácticas y recomendaciones en materia de Seguridad e Higiene en campañas agrícolas y Vendimia Francia 2018

<http://www.industria.ccoo.es/33448d43969b9908afce3b8bacc32842000060.pdf>

¿COMO BUSCAR DE EMPLEO?

La manera de buscar empleo es a través de la página web **de Empleo Público Francés** (www.pole-emploi.fr), que es donde se divulgan las ofertas de las empresas.

El procedimiento es sencillo:

- La casilla Emploi recherche : (empleo buscado), indicar
- Ouvrier viticole o aide viticole (Obrero en viticultura)
- Vendageur (Vendimiador)
- Cueilleur (recogida de fruta)
- En la casilla " Lugar de trabajo" indicar "la France entiere"
 - elegir una región o un departamento geográfico concreto
- En resumen:
 - La casilla "Lancer la recherche » significa "iniciar la búsqueda"

Además "Pôle emploi" tiene una página web dedicado al trabajo de temporero

<https://www.pole-emploi.fr/actualites/cap-sur-les-offres-d-emploi-saisonniers--@/article.jspz?id=61439>

Notas

Teléfono Consulado: +33 467 58 20 21

Fax: +33 467 58 32 10

Correo electrónico: montpellier@meyss.es

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo: + 33 5 59 05 26 81

Teléfono Consulado: + 33 559 27 91 94

Fax Consulado: +33 559 27 62 65

Correo electrónico: pau@meyss.es

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Dirección: 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse

Teléfono: +33 562 26 78 98

Fax: +33 562 26 00 63

Correo electrónico: toulouse@meyss.es

Notas

Internet: 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

Internet: 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: 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

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier

Notas

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 83 86 31

E-mail: cog.pau@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Pau

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PERPIÑÁN

12, Rue Franklin

66000 PERPIGNAN

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

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

E-mail: cog.perpinan@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Perpinan

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN TOULOUSE

16, rue Sainte Anne

31008 TOULOUSE

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

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

E-mail: cog.toulouse@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Toulouse

Madrid 17 Julio de 2018

Fuente: Consejería de Empleo y Seguridad Social en Francia.

Notas

