



GUIDE

DES NOUVEAUTÉS

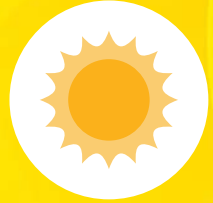
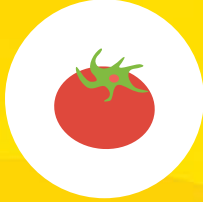
ET DES

BONNES PRATIQUES

EN MATIÈRE DE RELATIONS

SOCIALES

DANS LE SECTEUR AGRICOLE



GUIDE

DES NOUVEAUTÉS
ET DES
BONNES PRATIQUES
EN MATIÈRE DE RELATIONS
SOCIALES
DANS LE SECTEUR AGRICOLE

TABLE DES MATIÈRES

ENGAGEMENT ENVERS L'EMPLOI AGRICOLE	5
ENGAGEMENT RÉSULTANT DES CONTRATS DE TRAVAIL	6
ENGAGEMENT RÉSULTANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES	10
ENGAGEMENT RÉSULTANT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	11
ENGAGEMENT D'INFORMATION SUR LES NOUVEAUTÉS	15
ENGAGEMENT AVEC LES MIGRANTS	21
ENGAGEMENT DE LOGEMENT AGRICOLE	24
ENGAGEMENT POUR L'INTÉGRATION ET LA CONVIVANCE EN MILIEU RURAL	27
ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	29
ENGAGEMENT CONTRE LA VIOLENCE DE GENRE	30





COAG est un organisme Coordinateur d'Organisations d'Agriculteurs et d'Éleveurs dont l'objectif principal est de défendre les intérêts des hommes et des femmes qui se consacrent à l'agriculture et à l'élevage.

Depuis 1999, COAG s'est penché sur la situation des migrants arrivés dans le secteur agricole de nos territoires en quête de l'emploi qu'ils n'ont pu trouver dans leur pays d'origine. Depuis lors, COAG, travaille en étroite collaboration avec la Direction Générale de l'Immigration et de l'Intégration, pour tenter de répondre aux besoins qui se sont progressivement présentés, chez les agriculteurs, et dans la communauté immigrée du milieu rural. Ces besoins ont dépassé le simple cadre des relations de travail, et ont requis des lignes directrices et des programmes susceptibles de couvrir les besoins des deux groupes dans le domaine social et du travail.

À ce chapitre, le discours et l'action de COAG ont toujours été d'inscrire ses interventions dans le domaine de la légalité et de sensibiliser la population rurale dans son ensemble et le secteur agricole en particulier, à ce nouveau phénomène qu'est l'immigration.

Au sein du Service des Relations sociales, notre rôle est un rôle de médiateurs au moment du recrutement, et de contrôle du respect des droits et des obligations de chaque partie contractante.

Nous collaborons et mettons en œuvre des projets financés par le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale au travers de la Direction Générale de l'intégration et de l'Immigration. En vue de la gestion des flux migratoires dans l'agriculture, nous contribuons à la mise en place d'actions destinées à l'intégration socio-professionnelle, l'aménagement de la mobilité géographique et l'embauche de travailleurs et de travailleuses.





SERVICES PROPOSÉS PAR COAG:





EMPLOYEUR:

- Bourse de travailleurs/euses.
- Gestion et démarches d'embauche.
- Conseil professionnel.
- Gestion et supervision des hébergements.
- Gestion des aides à l'aménagement des hébergements.
- Planification, analyse et organisation des campagnes agricoles saisonnières.
- Canalisation et organisation des déplacements des travailleurs/euses.
- Participation aux processus de sélection des travailleurs/euses étrangers/ères non-résidents en Espagne.

TRAVAILLEUR/EUSE:

- Bourse du travail.
- Confection d'itinéraires professionnels personnalisés sur plusieurs campagnes agricoles.
- Programmes de formation, d'accompagnement et d'insertion des travailleurs/euses.
- Conseil et informations socio-professionnelles.
- Accompagnement.

COAG SE CHARGE AUSSI DE:

-  Gestion et supervision des hébergements.
-  Conseil en matière de conventions collectives et de réglementation du travail en vigueur, contrôle de son application.
-  Conseil en matière de Prévention des Risques professionnels.
-  Confection d'itinéraires de travail personnalisés, coordination de campagnes.

COAG GARANTIT LA LÉGALITÉ DES EMBauchES

COAG mise sur une agriculture durable dans un milieu rural vivant. Ce modèle d'agriculture se doit de produire des aliments de qualité en quantité suffisante, de respecter et de maintenir l'équilibre avec l'environnement, et d'assurer un niveau de vie digne à la population agricole. Autrement dit, une agriculture durable et des politiques agricoles capables de freiner le processus de déclin des actifs de l'agriculture et de fixer la population dans les zones rurales. La garantie de revenus familiaux apparaît comme le concept-clé dont doivent tenir compte les coûts économiques, écologiques et sociaux de la production.

L'encouragement d'activités socio-économiques diverses, l'égalité des services dans les milieux rural et urbain, la préservation de l'identité culturelle et la création d'espaces de loisirs et de culture, sont des compléments nécessaires pour éveiller l'enthousiasme de la population rurale et en particulier des jeunes, et pour leur offrir une qualité de vie à laquelle ils ont autant droit que les autres citoyens.

MARCHÉ DU TRAVAIL AGRICOLE

Dans le secteur agricole, le travail présente des caractéristiques singulières résultant de la particularité du travail qui y est réalisé. Ce sont principalement : la saisonnalité, la variabilité des cultures, les formes et les techniques d'exploitation, et les facteurs climatiques. Cette réalité donne lieu à une saisonnalité accusée et à une réelle discontinuité des besoins de main-d'œuvre, qui font la différence avec les travaux propres à l'industrie et au secteur services. Le travail agricole manque donc habituellement de la continuité et de la régularité qui caractérise le travail urbain. Cela explique que le marché du travail agricole soit un marché du travail très particulier.

À la campagne et en particulier dans les régions de monoculture, les périodes de forte activité (semences, sarclage ou récoltes) succèdent à d'autres périodes où le travail est rare. Au contraire, dans les régions alternant les cultures légumières et fruitières et où les campagnes se succèdent et nécessitent une intervention intensive, l'offre d'emploi temporaire est mieux répartie sur l'année.

Ce guide va reprendre, sous tous leurs aspects, les questions relatives au marché du travail agricole, en mettant l'accent sur les nouveautés dérivées des nouvelles législations.

CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AGRAIRE:

- Des fluctuations saisonnières prononcées.
- Des variations importantes selon les productions et les cultures.
- Des variations significatives selon les formes et les techniques d'exploitation.
- Incertitude ou imprévisibilité des besoins de main-d'œuvre dérivés du facteur climatique.
- Diminution des besoins de main-d'œuvre.

UN TRAVAIL=UN CONTRAT=DROITS ET OBLIGATIONS

Un contrat de travail génère des droits pour le travailleur/euse, qui deviennent des obligations pour l'employeur. Dans le même temps, les obligations contractées par le travailleur/euse deviennent des droits pour l'employeur.

Lorsque nous embauchons ou sommes embauchés, nous contribuons à la lutte contre l'économie souterraine.



UN CONTRAT DE TRAVAIL... doit préciser

- L'identité des parties.
- L'adresse de l'entreprise ou du/de la chef d'entreprise.
- Le type de contrat et sa durée.
- La catégorie professionnelle.
- Les fonctions du travailleur.
- La durée de la journée de travail ou l'horaire.
- Le salaire mensuel, la convention collective applicable.
- Conditions spéciales d'hébergement et restauration (le cas échéant).

Lorsqu'il formalise une relation de travail le TRAVAILLEUR/EUSE doit...

... DROIT À:

- Demander un contrat écrit précisant au moins: la durée, le salaire, les heures de travail, le statut d'emploi et la convention applicable.
- Droit d'inscription à la Sécurité sociale.
- Droit au paiement des salaires et au repos nécessaire.
- Le droit à l'égalité des conditions de travail: pas de discrimination selon le sexe ou l'origine.
- Droit à l'intégrité physique et morale, et à l'intimité de la personne.
- Droit à la protection de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail.

... OBLIGATION DE:

- Disposer des principaux documents en règle: document d'identification (DNI ou NIE: Carte d'identité nationale ou étrangère), numéro de Sécurité sociale, carte d'assurance maladie, compte bancaire...
- Savoir manipuler les outils et les produits toxiques agricoles, et de prendre les protections nécessaires pour éviter les accidents (l'employeur doit fournir à ses travailleurs une formation de base sur ces questions).
- Entretenir des relations respectueuses avec les supérieurs/euses et collègues de travail.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) EN INTERMITTENCE

L'emploi indéterminé, intermittent (discontinu), également appelé **saisonnier ou de campagne**, est celui dont l'activité se déroule sur une ou plusieurs périodes déterminées de l'année (fixes dans certains cas, et à durée variable ou incertaine dans d'autres). Son utilisation est très courante dans le monde rural.

Caractéristiques du "CDI en intermittence":

- C'est un **CDI** puisque l'activité exercée par le travailleur se répète chaque année.
- Il est **discontinu** ou intermittent, dans la mesure où cette activité ne se déroule pas de façon continue, tout au long de l'année, mais qu'elle est au contraire interrompue par une ou plusieurs périodes d'inactivité.
- Les travailleurs soumis à de tels contrats ont **les mêmes droits** que les travailleurs permanents de la société.
- Ce type de contrat ne peut pas être conclu à travers une **Entreprise de travail intérimaire**. C'est la société qui doit embaucher directement.
- La **période d'essai** n'est établie que lors du premier contrat.

Le CDI discontinu est conçu pour pouvoir avoir recours au même travailleur pour toutes les campagnes, c'est à dire, pour une ou plusieurs périodes données, tout au long de chaque année.

TYPES DE "CDI EN INTERMITTENCE":

Périodique	Irrégulier
<ul style="list-style-type: none">• Lorsque le cycle d'activité se reproduit à intervalles réguliers tous les ans, et à des dates connues à l'avance.• Ils sont régis par les règles des contrats à temps partiel, et ne permettent donc pas les heures supplémentaires.	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque les cycles se reproduisent à des dates indéterminées dépendant de facteurs variables associés à la nature et au climat ou encore à des facteurs qui ne dépendent pas de la volonté de l'entreprise.• C'est la modalité la plus utilisée en milieu rural. Ils peuvent faire des heures supplémentaires.

Travailleur/euse : Que faire si - alors que vous y avez droit - la société ne vous rappelle pas?
Vous disposez d'un délai de 20 jours pour dénoncer l'entreprise pour licenciement. Si le juge tranche en votre faveur, il détermine un **licenciement abusif** et vous devrez être indemnisé. Le non-recrutement des travailleurs 'en CDI intermittents' leur donne le droit de demander **l'allocation chômage**¹. Pour toucher la prestation de chômage, l'employeur doit fournir à l'employé une copie du contrat et une communication écrite accreditant les raisons qui justifient l'interruption ou la cessation de l'activité.

¹ Art 2.2 du RD 625/1985.

Il permet d'embaucher, sur une période de 1 à 3 ans, des travailleurs **de plus de 16 et de moins de 30 ans** n'ayant pas la qualification requise pour un contrat de stage (par exclusion, pas de diplôme d'études universitaires ni de formation professionnelle ou certificat professionnel).

C'est un travail à temps plein, sur une journée complète, et le travailleur alterne le travail effectif et les activités de formation.

QUI GÈRE LA FORMATION? Soit l'entreprise en interne si elle est autorisée à le faire, soit un centre de formation externe, soit encore, des deux manières. Et la nouveauté est là : par le passé, la formation ne pouvait être dispensée qu'en externe.

COMBIEN LE TRAVAILLEUR TOUCHE-T-IL? Le travailleur perçoit un salaire qui lui est payé par la société en proportion du temps de travail effectif réalisé (jamais moins que le salaire minimum). Il faut tenir compte des salaires des travailleurs en formation, qui peuvent être établis suivant les échelles salariales de la convention collective.



- **BONIFICATIONS À LA SÉCURITÉ SOCIALE.** 100% des cotisations sont bonifiées². Si, au terme du contrat de formation, le travailleur reste dans l'entreprise, celle-ci pourra bénéficier d'une réduction de 1.500 euros par an de la cotisation de l'employeur à la Sécurité sociale, et ce, pendant trois ans (1.800 dans le cas des femmes).

- **COTISATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE.** Les types de cotisation applicables en 2015 sont:

Contrat de formation et d'apprentissage (2015)			
Concept	Payée par l'entreprise €	Payée par le travailleur €	TOTAL
Contingences communes	30,67	6,12	36,79
Contingences professionnelles	4,22	-	4,22
Fonds de garantie des salaires	2,33	-	2,33
Formation professionnelle	1,13	0,15	1,28

² Pour les entreprises de moins de 250 salariés



LES CONTRATS TEMPORAIRES: NOUVELLE INDEMNITÉ

Depuis le 1er Janvier 2015 le montant de l'indemnité due au travailleur au terme de son contrat temporaire (à condition que le contrat ait été formalisé en 2015) est passé à **12 jours par année de service**.

La compensation que doit payer l'entreprise dépend de la date du contrat de travail. Plusieurs scénarios sont donc possibles suivant le calendrier suivant:

DATE D'EMBAUCHE	JOURS À INDEMNISER
Avant le 1er Janvier 2012	8 jours de salaire par année travaillée
Du 1er Janvier 2012 au 31 Décembre 2012	9 jours de salaire par année travaillée
Du 1er Janvier 2013 au 31 Décembre 2013	10 jours de salaire par année travaillée
Du 1er Janvier 2014 au 31 Décembre 2014	11 jours de salaire par année travaillée
À compter du 1er Janvier 2015	12 jours de salaire par année travaillée

Soulignons que cette indemnité n'est pas due au terme d'un contrat temporaire pour le cas des contrats de formation (contrat en stage et contrat de formation et d'apprentissage) ou des contrats intérimaires. En revanche, elle doit être payée à l'échéance des contrats temporaires de remplacement.

Période d'essai

L'employeur doit noter que la période d'essai des **contrats temporaires inférieurs à six mois** ne peut être que d'un mois sauf indication contraire de la convention collective³.

Limites de la succession de contrats

Les travailleurs ayant été embauchés pendant plus de 24 mois, avec ou sans interruption, sur une période de 30 mois, pour le même poste ou pour un autre, dans la même entreprise ou groupe d'entreprises, à l'issue de deux ou plusieurs contrats temporaires deviennent automatiquement permanents (CDI).

ATTENTION!

Dans le cas d'enchaînement de contrats temporaires frauduleux (manque de précision des causes, parce qu'il s'agissait, de fait, d'une relation indéfinie...), l'ancienneté du travailleur est calculée à partir du premier jour, même s'il y a eu des interruptions importantes de la prestation de services entre un contrat temporaire et un autre (voire trois, quatre, six mois).

ATTENTION!

³ Royal Décret 16/2013, du 20/12/13 sur les mesures de promotion de l'emploi stable et améliorer l'employabilité des travailleurs, JO du 21.12.13.

La Convention collective est un **accord souscrit par les représentants de la partie salariée et par la partie qui emploie**, dans le but de fixer les conditions de travail d'un secteur donné (salaires, heures/journée, prévention des risques professionnels...)

La convention collective doit obligatoirement être appliquée et régit les relations de travail qui doivent être respectées par les deux parties au contrat.

Dans le secteur agricole, les conditions de travail des différentes provinces ne coïncident pas toujours car les conventions sont différentes selon les zones géographiques et les activités qui y sont réalisées.

Jamais des conditions revues à la baisse par rapport à celles qu'établit la Convention collective ne peuvent être adoptées ; elles peuvent au contraire être améliorées.

UNE CONVENTION=UN SALAIRE "MINIMUM"

Le salaire est fixé par les Conventions collectives régionales et provinciales qui établissent également les catégories, les heures de travail quotidiennes, le prix de l'heure supplémentaire et les déductions pour l'hébergement et les repas. Le salaire perçu doit être au moins égal au montant prévu par la Convention en vigueur. Il ne pourra jamais être inférieur au SMIG publié chaque année par le gouvernement.

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL 2015

Salaire journalier minimal	21,62 €
Salaire mensuel minimum	648,60 €
Salaire annuel minimum	9.080,40 € (14 mensualités)



RÉSOLVEZ VOS DOUTES

Consultez la carte des conventions collectives et des actualisations salariales sur notre site web.

www.coag.org

UN TRAVAIL=COTISER À LA SÉCURITÉ SOCIALE=PRESTATIONS

En tant qu'employeur vous êtes obligé de déclarer vos travailleurs/euses à la Sécurité Sociale.
En tant que travailleur/euse vous devez vous assurer que vous êtes bien inscrit à la Sécurité sociale et sous le régime adéquat. Le SEA est le Régime spécial Agricole du Régime Général pour les travailleurs/euses employés/ées.

Vous devez vérifier que, le cas échéant, les cotisations ont bien été payées pour les journées réellement travaillées ou pour la base de cotisation du salaire effectivement perçu.

Ce sont les cotisations à la Sécurité sociale qui donnent droit aux prestations sociales (Chômage, Allocations, Incapacité temporaire, Maternité, Paternité, Retraites), elles doivent donc être comptabilisées correctement et vérifiées en temps et forme.

Comment puis-je savoir si mon entreprise cotise?

En tant que travailleur, vous avez le droit de demander un bilan de vos bases de cotisation. La demande peut être adressée au Bureau électronique de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale (TGSS).

À quoi sert le «Rapport de Vie professionnelle»?

Le rapport ou certificat de vie professionnelle d'un travailleur/euse sert à accréditer les cotisations versées à la Sécurité sociale tout au long de sa vie professionnelle, et donc tous les droits qui en découlent à son profit.

RÉSOLVEZ VOS DOUTES

Informez-vous sur:
www.sede.seg-social.gob.es
ou en appelant le
901 50 20 50

Prestations auxquelles l'on a droit parce que l'on a cotisé à la Sécurité sociale

- Assistance sanitaire publique et gratuite.
- Prestation pour congé médical temporaire.
- Accumulation de journées cotisées pour prestations de maternité/paternité, chômage, invalidité et retraite.
- En plus des allocations chômage à caractère contributif, ou encore assistancielles, si vous n'êtes pas temporaire, si vous répondez aux exigences de chaque cas.
- Pour ce qui concerne les travailleurs/euses d'Andalousie et d'Estrémadure, Allocation agricole et le Revenu agricole..



SÉCURITÉ SOCIALE : RÉGIME SPÉCIAL DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SALARIÉS

À partir du 1er Janvier 2012, les travailleurs du Régime Spécial Agricole ont été intégrés au Régime Général de la Sécurité sociale, suite à la création du «**Système spécial Agricole**» espagnol (SEA)⁴.

Sont inclus dans ce Régime spécial, les travailleurs salariés réalisant des travaux agricoles, forestiers ou d'élevage, ou encore complémentaires ou auxiliaires de ces tâches, dans des exploitations agricoles, ainsi que les entrepreneurs auxquels ils prêtent leurs services.

La cotisation correspondant aux travailleurs agricoles salariés et aux entrepreneurs auxquels ils prêtent leurs services est régie par la réglementation en vigueur du Régime Général de la Sécurité sociale, avec les particularités suivantes : on distinguera - en matière de cotisation à la Sécurité sociale dans le Régime spécial des Travailleurs agricoles salariés - **les périodes d'activité et d'inactivité**.

Les demandes d'immatriculation de travailleurs seront présentées avant le début de la prestation des services. Lorsque cela est impossible, l'employeur pourra les déclarer jusqu'à midi, le jour du début de ladite prestation.

La Loi 28/2011, du 22 Septembre, poursuit l'intégration du REASS (Régime spécial agricole Sécurité sociale) dans le Régime Général de la Sécurité Sociale.

INFORMATION DESTINÉE AU TRAVAILLEUR SAISONNIER

Si vous avez conclu un contrat de travailleur saisonnier pour la réalisation de travaux agricoles, vous serez intégré au Régime Spécial des Travailleurs Agricoles salariés.

Ce régime particulier est encadré par le Régime Général de la Sécurité Sociale mais présente quelques particularités. La contribution peut se faire sur une base journalière en fonction des journées effectivement travaillées, ou sur une base mensuelle.

La modalité de cotisation sur la base mensuelle est utilisée pour les travailleurs agricoles salariés ayant conclu un contrat à durée indéterminée. Pour les travailleurs en régime de CDI en Intermittence et les temporaires, elle est facultative ; ces derniers sont le plus souvent régis par le mode des journées effectives.

Dans l'hypothèse où vous seriez déclaré dans la modalité des journées effectives, la Sécurité sociale distingue les périodes d'activité et d'inactivité. La période dite d'activité compte les jours où vous êtes réellement allé travailler, et les comptabilise comme journées cotisées. Lorsque vous avez accumulé 30 jours réels sur une période continue de 365 vous pourrez, à titre volontaire, cotiser pour des périodes d'inactivité. Pour ce faire, vous devez déposer votre demande dans les 3 mois suivants.

⁴ Loi 28/2011 du 22 Septembre (J.O du 23/09/2011)

RAPPELEZ-VOUS!

C'est vous qui devrez payer ces contributions. Elles génèrent un coupon mensuel avec les cotisations correspondantes.

Les cotisations correspondant à ce coupon sont calculées par la Sécurité sociale en fonction de différentes variables comme les journées travaillées, le nombre de jours dans le mois, etc.

Pour éviter de générer une dette, **il est conseillé d'autoriser un prélèvement automatique.**

RETRAITE : LES POINTS-CLÉS DE LA NOUVELLE SITUATION

Lorsqu'il arrive à un certain âge, un travailleur peut quitter le monde du travail et prendre sa retraite. Il commence à percevoir une pension, à condition de remplir certaines conditions. Les principaux éléments à prendre en compte sont:

Âge de la retraite: 67 ans. C'est l'âge ordinaire de la retraite lorsque l'on arrive à la fin du calendrier servant à élever progressivement l'âge de la retraite. Pour l'instant, et pour 2015, il est fixé à 65 ans (travailleurs ayant cotisé 35 ans et 9 mois ou plus) ou à 65 ans et 3 mois pour ceux qui ont moins contribué.

À la retraite, mais toujours au travail !. Aujourd'hui, il est possible de prendre sa retraite (et de percevoir 50% de la pension) tout en travaillant (temps plein ou partiel). L'entreprise et le "travailleur-retraité" ne cotisent à la Sécurité Sociale que pour les IT (incapacité temporaire) et contingences professionnelles (mais ils doivent également apporter au système une "contribution de solidarité" de 8%).

Retraite anticipée involontaire. C'est le cas d'un travailleur à qui il reste plus de quatre ans pour atteindre l'âge de la retraite et qui cesse de travailler pour une raison indépendante de sa volonté (licenciement, PLE, etc.). La pension de retraite se voit appliquer des coefficients de réduction (mais pas aussi élevés que dans le cas des retraites anticipées volontaires). Le travailleur doit avoir cotisé pendant au moins 33 ans et accréditer qu'il a perçu l'indemnité de licenciement ou qu'il l'a contestée (afin qu'un licenciement amiable ne puisse pas être travesti en interruption involontaire et donner lieu à une pension plus élevée).



Durcissement de la retraite volontaire et pré-retraites dissuasives. Aujourd'hui, il est plus difficile pour le travailleur d'accéder à une retraite anticipée, étant donné le durcissement des conditions (il ne peut le faire que deux ans avant l'âge prévu, il doit avoir contribué 35 ans, etc.). De ce fait, les pré-retraites sont également moins attrayantes pour les entreprises car l'âge auquel le travailleur peut aspirer à la retraite s'éloigne, et le montant de la pension diminue ; elles deviennent donc beaucoup plus coûteuses pour l'entreprise.

L'étau se resserre sur les pré-retraites dans les entreprises ayant réalisé des bénéfices (ou qui vont en faire). Cette disposition porte le nom de " Amendement Telefonica " car elle résulte d'un mouvement massif de pré-retraites dans l'entreprise citée : des centaines de travailleurs sont rentrés chez eux, ils ont d'abord touché l'allocation chômage puis les pensions qui sont assumées par le système. Pendant ce temps-là, Telefonica faisait des bénéfices record. Le gouvernement de l'époque réagit et dispose que les entreprises ayant des bénéfices et qui procèdent à une PLE sur des travailleurs de plus de 50 ans, doivent contribuer économiquement au système.



Retraite partielle et contrat de remplacement: de plus en plus difficile. La retraite partielle sans contrat de remplacement reste possible. Elle permet à un travailleur ayant atteint l'âge de la retraite d'arrêter partiellement son activité professionnelle, en réduisant son temps de travail d'entre 25 et 50% (75% dans certains cas), au terme de 15 ans de cotisation seulement, et sans exigence d'ancienneté minimum. Toutefois, dans les cas de retraite partielle avec contrat de remplacement, les obstacles et entraves opposées à cette modalité de retraite sont de plus en plus difficiles à surmonter : entre autres exigences, le travailleur doit être employé à temps plein, accréditer une période préalable de cotisation suffisamment étendue et il doit y avoir une correspondance entre les bases de cotisation du travailleur remplaçant et celle du retraité partiel.

La Sécurité sociale propose, sur son site Internet "Tesol Jubilación" une application informatique permettant le traitement électronique de la retraite. Vous devez disposer du certificat numérique pour pouvoir vous en servir.

www.sede.seg-social.gob.es

A screenshot of the Spanish Social Security website (sede Electronica). The header includes the Spanish flag, the text "GOBIERNO DE ESPAÑA" and "MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL", and "Seguridad Social sede Electronica". There is a search bar with "Buscar" and "Introduce texto". Below the header, there are navigation links: "Inicio", "Ciudadanos", "Empresas y Profesionales", "Administraciones y Mutuas", "Tablón de Anuncios", "Ti sede electrónica", "Oficina de Registro", "Sugerencias y Quejas", "Carta de Servicios", and "Navegación". The main content area is titled "SERVICIO A CIUDADANOS" and features a link for "Solicitud de Jubilación nacional (TESOL Jubilación)". Below this link is a button labeled "Acceso al servicio".

La crise économique qui commence en 2008 a considérablement affaibli le marché du travail espagnol. Aux conséquences qu'elle provoque et qui résultent d'un cycle économique défavorable, il faut ajouter l'intervention réformatrice du gouvernement. Une série de réformes ont radicalement modifié le cadre des relations de travail dans notre pays.

Nous allons passer en revue certains de ces changements qui, d'une façon ou d'une autre, risquent d'affecter les relations de travail dans le secteur agricole en général.

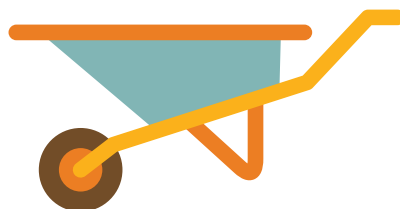
Les changements dans les conventions collectives

La réforme du travail (loi 3/2012) apporte un souffle nouveau aux conventions en matière "d'ultra-activité" (application automatique de la convention collective au-delà du terme qu'elle a elle-même fixé). Par exemple:

Elles peuvent être renégociées avant d'arriver à échéance, sans pour autant que l'accord doive être résilié.

Elles ne se perpétuent dans le temps, car l'ultra-activité de la convention est limitée à un an une fois que celle-ci a été dénoncée (même si, dans la pratique, les tribunaux sont réticents à accepter cette limitation). En ce sens et sauf accord contraire, les conventions collectives seront prolongées d'année en année, s'il n'y a pas **dénonciation expresse** par les parties (art. 86.2 du Statut des Travailleurs).

Une convention collective reste applicable jusqu'à ce que la suivante entre en vigueur, **à condition que cela ait été convenu** dans la convention même. Cela reste vrai dans l'hypothèse d'une nouvelle réglementation de l'ultra-activité (régie par la Réforme du travail, Loi 3/2012), puisque cette dernière ne prévoit pas l'application rétroactive. Par ailleurs, aujourd'hui comme avant la Réforme, les négociateurs d'une Convention peuvent convenir d'une ultra-activité déterminée, ou n'en prévoir aucune⁵.



⁵ Arrêt de l'AN du 11/02/14.

CONTRAT SPÉCIFIQUE AUX PME, AVEC UN AN DE PÉRIODE D'ESSAI

La réforme du Travail (Loi 3/2012) a généré un nouveau contrat de travail spécifique aux PME. Il donne lieu à des bonifications à la sécurité sociale, à des incitations fiscales et à une longue période d'essai. Officiellement appelé "**Contrat à durée indéterminée d'aide aux entrepreneurs**", il présente de nombreux avantages mais est également soumis à de nombreuses contraintes.


Quelles sont les entreprises concernées: les entreprises ayant moins de 50 salariés comptés le jour du recrutement.

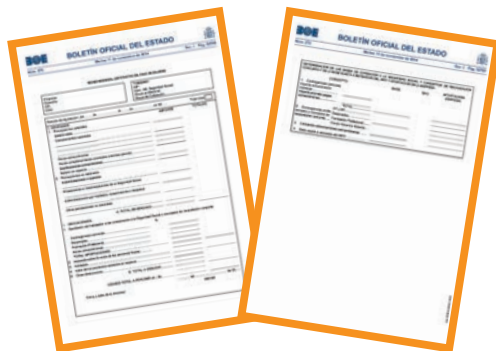
Le contrat: le contrat doit être à durée indéterminée, à temps plein, applicable à tous les postes de travail, et prévoir une période d'essai d'un an (qui n'a pas lieu d'être si le travailleur avait déjà exercé les mêmes fonctions dans l'entreprise). Il peut également être utilisé pour intégrer un travailleur qui aurait déjà prêté ses services dans l'entreprise par le biais d'une agence de travail temporaire (ETT).

NOUVEAU MODÈLE DE BULLETIN DE PAIE

NOUVEAU MODÈLE DE BULLETIN DE PAIE

Selon l'Ordre ESS/20982014 du 06/11/14, JO 11/11/14) à compter du 12 mai 2015, il existe un nouveau modèle de bulletin de paie.

AVANT	ACTUELLEMENT
Seule était obligatoire la mention de la cotisation et du type de retenue correspondant à la cotisation du travailleur à la sécurité sociale.	L'entreprise doit informer les travailleurs du montant total de la cotisation et préciser la partie qui relève du salarié ainsi que celle qui correspond à l'employeur.
	Les contrats à temps partiel doivent préciser les heures complémentaires réalisées (le total des heures travaillées pendant le mois et le montant que l'entreprise doit verser à ce titre).



NOUVEAUTÉS CONCERNANT LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

Le contrat à temps partiel connaît des changements importants. Voici les principaux points dont vous devez tenir compte pour ce type de contrat:

Les heures supplémentaires sont interdites. Mais les heures dites 'complémentaires' sont autorisées.

Heures complémentaires. Exclusivement pour les travailleurs ayant un contrat d'au moins dix heures par semaine en moyenne annuelle. L'entreprise doit donner à l'employé un préavis d'au moins trois jours (consulter la convention à ce propos). Il existe deux types d'heures complémentaires (auparavant, un seul) : les heures convenues et les heures volontaires (nouvelle formule uniquement applicable aux contrats conclus pour une durée indéterminée).

Relevé quotidien des heures. L'obligation a été établie d'inscrire au jour le jour les journées de travail habituelles ou complémentaires effectuées par les travailleurs à temps partiel, afin de permettre un meilleur contrôle de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale. Une copie du registre doit être donnée au travailleur, en même temps que la quittance de salaire.

ATTENTION!

À partir du 12 mai 2015, le bulletin de paie devra préciser expressément les heures complémentaires réalisées (le total des heures travaillées pendant le mois et le montant que l'entreprise doit verser à ce titre). Disposition de l'O.ESS/2014 du 11/06/14, J.O du 11.11.14.

Cotisation chômage de l'entreprise. Elle est la même pour les contrats temporaires à temps partiel et pour les contrats temporaires à temps plein.

Jeunes du Système National de Garantie Jeunesse. Les entreprises qui embauchent à temps partiel pour des durées indéterminées (y compris en intermittence) des jeunes intégrés dans Système National de Garantie Jeunesse (voir conditions) bénéficieront d'une bonification mensuelle de la contribution des entreprises à la sécurité sociale pour un maximum de six mois en fonction du temps de travail du salarié à temps partiel (RD-loi 8/2014, du 07/04/14).

BONIFICATION CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À TEMPS PARTIEL

Temps de travail		Bonification
Temps partiel	Entre 50 et moins de 75% (*)	150 € mois (900 € six mois)
	À partir de 75% (*)	225 € mois (1.350 € six mois)

NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE D'ALLAITEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ALLAITEMENT: Dans le nouveau cadre du travail, il est expressément stipulé que le droit d'allaitement **est un droit des travailleurs hommes ou femmes** (même s'il ne peut être exercé que par l'un des deux parents lorsque tous les deux travaillent).

Les horaires et la période d'exercice de ce droit seront déterminés par les travailleurs concernés, dans le courant de leur journée de travail. Ils doivent toutefois prévenir 15 jours à l'avance de la date du début et de la fin de la mise en œuvre de ce droit d'allaitement.



RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR GARDE LÉGALE : L'âge des mineurs donnant le droit de bénéficier de la réduction du temps de travail est repoussé de 8 à **12 ans** dans le cas de la garde légale des enfants⁶.

La réduction du temps de travail est en outre calculée sur la base du temps de travail quotidien. Le travailleur ne peut plus demander que la réduction soit calculée sur la base du temps de travail hebdomadaire. Cela signifie que **la réduction du temps de travail doit être la même tous les jours** alors que, par le passé, elle pouvait être calculée par journées complètes et seulement quelques jours.

Comme dans le cas de l'allaitement, le travailleur doit prévenir 15 jours à l'avance de la date à laquelle la réduction va commencer, et de la date à laquelle il va réintégrer son rythme ordinaire.

Et s'il y a, dans l'entreprise, des travailleurs qui ont demandé une réduction de leur temps de travail à l'époque où elle n'était prévue que pour les enfants de moins de 8 ans? Dans ce cas, la réduction est automatiquement prolongée jusqu'à ce que le mineur atteigne l'âge de 12 ans, et il n'a pas à en faire part à l'entreprise.

⁶RD-Loi 16/2013, JO du 21/12/13

INCAPACITÉ TEMPORAIRE: DE NOUVEAUX BULLETINS DE SANTÉ

Les nouveaux bulletins d'Incapacité temporaire (IT) entrent en vigueur le 1 décembre 2015⁷. Il existe aujourd'hui quatre types de procédures d'IT, selon que leur durée estimée est:

- Très courte: moins de 5 jours calendaires.
- Courte: de 5 à 30 jours calendaires.
- Moyenne: de 31 à 60 jours calendaires.
- Longue: 61 jours calendaires ou plus.



NOUVEAU RÈGLEMENT DES ETT

La nouvelle réglementation des Agences de travail temporaire (ETT en espagnol) entre en vigueur en Juin 2015. Elle va d'une part en changer le mode de création, de fonctionnement et d'opérationnalité, et elle apportera d'autre part des modifications au **contrat de mise à disposition** signé entre l'ETT et l'entreprise usagère où le travailleur est amené à prêter ses services⁸.

Plus précisément, en ce qui concerne le contrat de mise à disposition, votre entreprise doit prendre en compte les changements suivants :

- Le contrat sera conclu, comme d'habitude, par écrit et sur le formulaire officiel. La nuance réside dans le fait que les contrats de mise à disposition n'ayant **pas été rédigés sur le formulaire officiel** seront acceptés, mais à condition de ne supprimer aucun des concepts contenus dans le formulaire officiel et de ne pas en modifier les dénominations.
- Le contrat devra être émis en **deux exemplaires** (et non pas trois comme auparavant).
- Quant aux contenus devant figurer au contrat, en plus des concepts déjà existants, de **nouveaux éléments obligatoires** seront ajoutés dont, entre autres : les services communs et installations collectives de l'usagère, la durée prévue du contrat et la convention collective applicable dans l'entreprise.

⁷ O. ESS 1187/2015, du 15/06/15, développant le RD 625/2014, J.O du 20/06/15

⁸ RD 417/2015, du 29/05/15, J.O du 20.06.15 abrogeant expressément le décret 4/1995, du 13.01.195, qui réglementait jusqu'à présent les ETT).

NOUVELLE LOI DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Entrée en vigueur, en juillet 2015, de la nouvelle **Loi 23/2015, qui aménage le Système d'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale**⁹, dérogeant expressément à la loi 42/1997¹⁰ qui régissait jusqu'ici le fonctionnement, les compétences et les tâches de l'Inspection du travail.

L'objectif de la nouvelle loi est de **lutter globalement contre la fraude**, et en particulier contre les cas d'obtention et de jouissance de prestations indues du système de sécurité sociale en l'absence totale ou partielle de cotisations à la sécurité sociale, contre les situations d'exploitation du travail dans lesquelles leurs droits sont refusés ou restreints aux travailleurs, et contre le travail irrégulier.

Parmi les nouveautés apportées par la nouvelle loi, signalons :

- Il y aura, dorénavant, deux échelles au sein du corps des Sous-inspecteurs du travail: une pour les sous-inspecteurs de l'Emploi et de la Sécurité sociale (qui existe déjà) et une autre, spécifique à la Sécurité et à la Santé au Travail (nouvellement créée).
- Création d'un Bureau national de Lutte contre la fraude.
- Augmentation des hypothèses de collaboration réciproque avec l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale et autres entités et administrations publiques.
- Définition des compétences de l'Inspection en matière sociale : relations sociales, prévention des risques professionnels, Sécurité sociale et protection sociale, placement, emploi, formation professionnelle, protection contre le chômage, main-d'œuvre étrangère, égalité de traitement et de chances, et non-discrimination devant l'emploi.
- Extension des obligations d'information de l'Inspection du travail à l'égard des travailleurs, afin que ceux-ci sachent à tout moment comment agir, et quels sont les voies à suivre (administrative ou judiciaire) pour protéger leurs droits ou dénoncer les entreprises en cas de manquements. Par ailleurs, si le travailleur a déposé une plainte, l'Inspection devra l'informer expressément des résultats et des conséquences des interventions d'inspection résultant de la plainte.



⁹J.O 22/07/15

¹⁰14.11.97

COAG travaille en étroite collaboration avec la Direction Générale de l'Immigration et de l'Intégration, afin d'apporter des réponses aux besoins qui se sont progressivement manifestés dans le collectif des agriculteurs d'une part, et chez les immigrés du milieu rural de l'autre. Ces besoins ont dépassé le simple cadre des relations de travail, et ont **donné lieu à des lignes directrices et à des programmes susceptibles de couvrir les besoins sociaux et du travail** des deux groupes. Dans ce domaine, le discours et l'action de COAG ont toujours été d'inscrire ses interventions dans le domaine de la légalité et de sensibiliser la population rurale en général et le secteur agricole en particulier, à ce nouveau phénomène qu'est l'immigration.

Ces dernières années, COAG a collaboré et a mis en œuvre des projets financés par le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale au travers de la Direction Générale de l'intégration et de l'Immigration. En vue de la gestion des flux migratoires dans l'agriculture, nous contribuons à la **mise en place d'actions destinées à l'intégration socio-professionnelle, à l'aménagement de la mobilité géographique et à l'embauche de travailleurs et de travailleuses.**

Dans le contexte des processus migratoires qui ont eu lieu en milieu rural, le rôle de COAG a été celui d'un médiateur actif dont les actions ont permis une meilleure adéquation des flux migratoires, et leur absorption, dans les meilleures conditions possibles, par le secteur agricole. Pour ce faire, **le respect de la loi a été le principal pilier sur lequel ces actions se sont développées.** Cette volonté a permis un très haut niveau de satisfaction des employeurs et des travailleurs immigrés, et elle a contribué à ce que la structure sociale du milieu rural de l'État espagnol se développe, favorisant ainsi le progrès économique et social souhaité par tous.



COAG
www.coag.org

Compromiso con el empleo agrario

- Asesoramiento
- Formación
- Bolsa de empleo
- Planificación

**CAMPAÑA ESTATAL PARA LA
IGUALDAD DE TRATO
EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR AGRARIO**

2016 calendario

More information: 

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Unión Europea, Fondo Social Europeo

DÉMARCHES ET PROCÉDURES ASSOCIÉES AU STATUT D'ÉTRANGER

RÉGLEMENTATION APPLICABLE:

Soit la **Loi organique 4/2000**, du 11 Janvier, sur les Droits et Libertés des Étrangers en Espagne et leur Intégration sociale (articles 36, 38 et 40), soit le Règlement de la Loi organique 4/2000, approuvé par le **Décret Royal 557/2011 du 20 Avril** (Articles 62 à 70).



EMBAUCHE DES ÉTRANGERS N'APPARTENANT PAS À L'UE ET NON-RÉSIDENTS EN ESPAGNE (résidence temporaire et le travail salarié)

La première condition indispensable est que la **situation nationale de l'emploi** permette d'embaucher. Cette exigence est évaluée en vérifiant que l'occupation prévue entre bien dans le *Catalogue des professions en pénurie de main-d'œuvre*, et si l'employeur prouve la difficulté qu'il a à recruter pour la tâche en question moyennant un certificat du Service public de l'Emploi.

Consultez le *Catalogue des professions en pénurie de main-d'œuvre* sur:

www.redtrabaja.es

PERMIS DE RÉSIDENCE TEMPORAIRE ET DE TRAVAIL

CONDITIONS IMPOSÉES À L'EMPLOYEUR

- Être inscrit et à jour des cotisations de la sécurité sociale.
- Être à jour du paiement de l'impôt.
- Garantir une activité continue au travailleur.
- Disposer de ressources économiques, matérielles et personnelles.
- Proposer un contrat de travail conforme à la réglementation du travail en vigueur.

CONDITIONS IMPOSÉES AU TRAVAILLEUR

- Ne pas être en situation irrégulière.
- Ne pas avoir de casier judiciaire et, le cas échéant, avoir le diplôme ou la qualification professionnelle requise pour l'exercice de la profession en Espagne.

L'employeur doit présenter la demande d'autorisation et la documentation requise à l'organisme compétent de la province où l'activité va être exercée.

Cette autorisation peut être renouvelée si la relation de travail se poursuit.
Informez-vous des documents à fournir sur:

www.extranjeros.empleo.gob.es

NUMÉRO D'IDENTIÉ DES ÉTRANGERS (NIE)

Vous devez demander un numéro d'identité pour étrangers NIE qui vous permettra de prouver votre identité.

CONDITIONS D'OBTENTION:

- **Ne pas vous** trouver en Espagne **en situation irrégulière**.
- En faire la demande pour des **raisons économiques, professionnelles ou sociales propres à l'étranger**.
- Communiquer les **raisons** pour lesquelles vous demandez l'attribution du numéro.

N'OUBLIEZ PAS! VOS DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX SONT:

- Droit à un contrat de travail et à être affilié à la sécurité sociale.
- Droit au paiement d'un salaire et au repos nécessaire.
- Droit à l'Égalité des conditions de travail: pas de discrimination selon le sexe ou l'origine.
- Droit à l'intégrité physique et morale, et l'intimité de la personne.
- Droit à la protection de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail.
- Droit à la négociation collective, droit de réunion et de grève.
- Droit d'adhérer librement à un syndicat, de ne pas en faire part à l'employeur et droit à la négociation collective.

N'OUBLIEZ PAS! VOUS ÊTES RESPONSABLE DE:

- Vérifier que vos papiers sont toujours en règle : document d'identification (DNI ou NIE: Carte d'identité nationale ou Carte étrangers), numéro de Sécurité sociale, Carte d'assurance maladie, compte bancaire ...
- Demander un contrat écrit précisant au moins : la durée, le salaire, l'horaire de travail, le statut d'emploi, la convention applicable et le bulletin de paie réelle perçue.
- Savoir manipuler les outils et les produits toxiques agricoles, et prendre les précautions nécessaires pour éviter les accidents (l'employeur doit fournir à ses travailleurs une formation de base sur ces questions).
- Entretenir des relations respectueuses avec vos supérieurs/eures et collègues de travail.

Les agriculteurs qui travaillent suivant le Modèle COAG pour la Coordination des Migrations Agricoles doivent héberger leurs travailleurs et travailleuses dans de bonnes conditions, même si leur convention ou le type de contrat conclu ne le prévoit pas obligatoirement.

Le personnel de COAG se charge de visiter ces hébergements avant l'installation des travailleurs/euses pour en vérifier les conditions d'habitabilité puis postérieurement pour traiter les éventuelles questions sociales et de travail qui se seraient présentées.

Il existe actuellement des aides d'État ou régionales pour la construction, la restauration et l'équipement des logements. Elles permettent de couvrir une partie des dépenses.

Les chances de trouver de la main d'œuvre pouvant se déplacer en période de campagne augmentent lorsque l'on dispose d'un hébergement adéquat, dans des conditions appropriées qui satisfassent les conditions de séjour du personnel.



CUNOAȘTE RISCURILE - SPRE BINELE SĂNĂȚĂȚII TALE
CAMPANIA PENTRU PREVENIREA RISCURILOR PROFESIONALE ÎN UNITĂȚILE DE CAZARE PENTRU SEZONIERII DIN SECTORUL AGRICOL

ADUCETI
la cunoașterea celor două entități

MENȚINETI
tehnica sigle de acces

AERISIȚI
altfel camera

PĂSTRATI
ordinea și curățenia

RESPECTAȚI
normele de bază de igienă personală

AVEȚI GRIJĂ
de instalații și mobilier

RESPECTAȚI
orarul de odihnă (de preferat am de 24 de h)

RESPECTAȚI NORMELE DE PREVENIRE A RISCURILOR PROFESIONALE - PENTRU O BUNĂ CONVIEȚUIRE ÎN UNITĂȚILE DE CAZARE ESTE IMPERIOSUL ÎN COMPORTAMENT COLLECTIV

RESPECTAȚI
toate persoanele, indiferent de rasă, sex, religie, vârstă sau origine

DESEMNAȚI
vă responsabilizați cu și comunicați problemele în legătură cu starea de sănătate.

• A CONVIEȚUI ÎN SĂNĂȚIE ȘI ÎN RESPECT • A CONVIEȚUI ÎN SĂNĂȚIE ȘI ÎN FAȚĂ ÎN ÎN CALITATE • A CONVIEȚUI ÎN SĂNĂȚIE ȘI ÎN PACE ÎN UNCELA ALȚURĂ •

DROIT D'UTILISATION

Le droit du travailleur/euse à utiliser cet hébergement est limité à la durée de son contrat et ne peut être prolongé que de trois jours après la fin de l'activité, d'un commun accord, conformément au contrat, et après règlement des salaires. En cas de difficulté manifeste imputable à l'employeur dans l'organisation du voyage, le travailleur/euse occupera le logement jusqu'au jour du voyage.

تعرف على المخاطر. من أجل صحتك

جدولة الزيارات من المخاطر المهنية في إقامات العمال/العاملات الموسمين/الموسميات في القطاع الزراعي



الامتثال للمعايير المهنية الزمنية من المخاطر. حسن السير والتمسك في الإقامة أمر حيوي للحد من المخاطر.

أحرام جميع الناس تجنب التمييز بين الموظفين أحرام جميع الناس يمنع التمييز بين الموظفين أحرام جميع الناس يمنع التمييز بين الموظفين أحرام جميع الناس يمنع التمييز بين الموظفين أحرام جميع الناس يمنع التمييز بين الموظفين



CUNOȘTE SIMBOLURILE

RECICLARE	PERSOANE CU HANDICAP	FUMATUL INTERZIS	EXTINCTOR
INFORMAȚII	SPITAL	POȘTĂ	POLIȚIE
FOC	PERICOL	APĂ POTABILĂ	IEȘIRE
TELEFON PUBLIC	PARCARE	IEȘIRE ÎN CAZ DE PERICOL	JANDARMERIE



Le personnel de manutention et d'application des produits phytosanitaires **DOIT OBLIGATOIREMENT PORTER L'ÉQUIPEMENT DE PROTECTION PERSONNEL REQUIS SUR L'ÉTIQUETTE DU PRODUIT**, y compris le chapeau, les bottes et les gants en caoutchouc, le respirateur à filtre et les lunettes de protection ou un écran facial.

Il est important que les travailleurs qui côtoient et manipulent les phytosanitaires prennent régulièrement soin de leur hygiène personnelle, qu'ils changent de vêtements après le travail, se douchent, et ne pas mélanger pas les vêtements de travail sales avec les autres.



EN CAS D'INTOXICATION



Sortir la personne
intoxiquée de la zone de
traitements



Lui ôter ses vêtements
de travail



Laver abondamment les
zones affectées



Couvrir la victime



Ne rien lui faire prendre par
voie orale (pas de lait, pas
d'alcool, aucune nourriture
ou boisson)



L'amener chez le médecin
dès que possible et présenter
l'étiquette ou le récipient du
pesticide utilisé

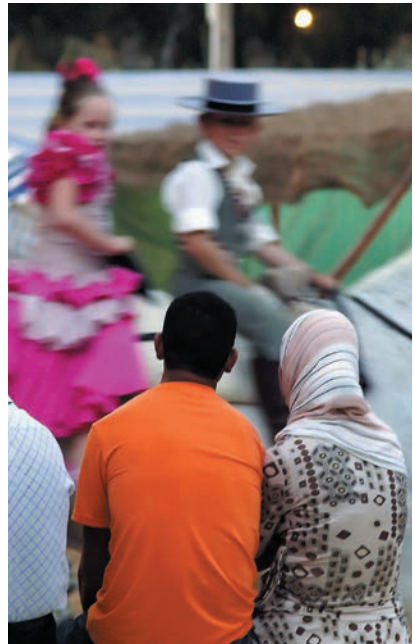
En tant qu'organisation, COAG travaille depuis plus d'une décennie dans le domaine des flux de migration, dans le but de fournir des outils et d'apporter son soutien à tous les secteurs du milieu rural, et de favoriser les progrès de la filière agricole. **Pour COAG, la gestion des flux migratoires est une priorité fondée sur le respect des droits humains, de la légalité, et du bénéfice commun** de toutes les parties impliquées.

Ainsi donc, la réponse de l'organisation COAG à la forte demande de main-d'œuvre du secteur agricole avant la crise économique avait été, en premier lieu, d'organiser un Plan d'action au sein de sa zone d'opération, et de créer, il y a 10 ans un "Département pour les Relations sociales et les Migrations", où la quasi-totalité des Communautés autonomes régionales sont représentées, et surtout des campagnes agricoles espagnoles dont le déroulement est directement tributaire de la migration de main-d'œuvre.

Ce service a travaillé sans relâche avant et après la crise, dans l'idée d'analyser d'abord scrupuleusement la situation de l'emploi dans le secteur agricole et de trouver ensuite les solutions applicables aux problèmes identifiés.

Les objectifs généraux de ce Département ont été:

- Évaluer les besoins de main-d'œuvre en milieu rural.
- Faciliter le travail de l'agriculteur tenu au respect de la réglementation sociale et du travail.
- Intervenir pour assurer les conditions de travail et sociales des travailleurs/euses de l'agriculture et éviter les situations d'exclusion sociale.



Depuis 1999, COAG a accumulé - en collaboration toujours avec les différentes administrations - une grande expérience des programmes de coordination des migrations, et de la gestion des flux migratoires et de l'intégration. Ainsi en témoignent les liens étroits de coopération qui l'unissent à la Direction Générale de l'Immigration, la Direction Générale de l'intégration et l'INEM, avec qui COAG met régulièrement en œuvre ces campagnes et programmes.

Vous trouverez les actions concrètes menées ces dernières années par le Département pour les Relations sociales et les Migrations dans les divers programmes, accords de coopération et groupes de travail mis en œuvre.

¿Conoces las REGLAS básicas de CONVIVENCIA?

¿Encendiste? - APAGA -	¿Abriste? - CIERRA -	¿Desarmaste? - ARMA -			
¿Rompieste? - ARREGLA -	¿No sabes cómo funciona? - NO TOQUES -	¿Prometiste? - CUMPLE -			
¿Hablaste? - HAZTE CARGO -	¿Ensuciaste? - LIMPIA -	¿No te pertenece? - PIDE PERMISO -			
¿Pediste prestado? - DEVUELVE -	¿No sabes hacerlo mejor? - NO CRITIQUE -	¿No vienes a ayudar? - NO MOLESTES -			
¿Compraste? - PAGA -	¿Te vas? - DESPÍDETE -	¿Eres tú quién llegas? - SALUDA -			

Convienes siempre pedir "PERMISO", decir "POR FAVOR" y dar las "GRACIAS"
 "MUCHAS GRACIAS" POR LEER ESTO, AHORA "POR FAVOR" PONLO EN PRÁCTICA! ¡ASÍ TODO SERÁ MÁS FÁCIL!

Consultez la section Département pour les Relations sociales sur notre site Web: www.coag.org.



COAG a toujours considéré qu'en matière de risques professionnels, le travail de recherche, de divulgation et de formation des travailleurs/euses et des titulaires des exploitations agricoles était essentiel, afin de mieux diffuser la culture de la prévention et de réduire les facteurs de risque susceptibles de causer des dommages aux travailleurs. Pour ce faire, COAG multiplie les actions depuis 1997 : campagnes d'information, stages et manuels de formation, audio-visuels explicatifs, études et recherches, guides spécifiques multithématiques, espaces web, publications dans la presse agricole...

la prévention, c'est la santé
Connaissez les risques

112
TEL. APPEL D'URGENCE - 112

- PORTER DES TENUES ADÉQUATES ET ADAPTER SON CLIMAT DE LA ZONE DE TRAVAIL**
- UTILISER LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION**
- LIRE ET SE FAIRE LIRE ADAPTÉ POUR LES TRAVAILLEURS PROFESSIONNELS**
- BOIRE RÉGULIÈREMENT DE L'EAU**
- PORTER LE BON ÉQUIPEMENT ADÉQUAT POUR TRAVAILLER AVEC UN TRACTEUR**
- ÊTRE RESPONSABLE DE PRÉCAUTIONS À PRIORISER EN CAS DE TRACTEUR**
- ÊTRE ATTENTIF AUX ZONES PRÉSENTANT DES RISQUES DE CHUTE DE ET DANS LE S'ÉCRASER**
- ATTENTION AUX DÉTACHÉMENTS DU TRACTEUR**
- POSITIONNER TOUS LES COMMANDEMENTS CORRECTEMENT AVANT DE METTRE EN MARCHÉ**
- ÊTRE ATTENTIF AUX DÉTACHÉS**
- ÊTRE ATTENTIF AUX DÉTACHÉS**
- ÊTRE ATTENTIF AUX DÉTACHÉS**

COAG

Quelques exercices d'étirement de base:
Ce sont des techniques probablement plus faciles à pratiquer en zone rurale qu'en ville car les espaces y sont ouverts et en contact avec la nature. Les exploitateurs disposent de surfaces physiques suffisantes et propices à ces exercices.

- 25 secondes pour chaque jambe
- 20 secondes
- 10 secondes pour chaque bras
- 20 secondes pour chaque jambe
- 15 secondes pour chaque bras
- 30 secondes

17

Visitez le site web de COAG et consultez tout le matériel informatif concernant la prévention des risques professionnels

La violence faite aux femmes trouve son origine dans la répartition inégale du pouvoir entre les sexes. Les hommes qui l'exercent expriment, à travers ces attitudes violentes, leur pouvoir et leur domination. La violence contre les femmes n'existe pas seulement dans les milieux marginalisés et incultes. Elle n'est pas non plus une conséquence de la pauvreté ou de l'alcoolisme ; la pauvreté et la marginalisation ne font qu'augmenter la souffrance des victimes, mais elles ne sont pas les causes de la violence de genre. Elle est parfois admise à tort par certaines personnes qui évoquent des arguments, des lois, des coutumes, des règles sociales - voire le comportement même de la victime - pour la justifier.

Il ne faut pas oublier que la violence contre le genre féminin est la principale cause de décès chez les femmes de 15 à 45 dans le monde entier, dépassant ainsi les chiffres des accidents de la circulation ou du cancer, selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé).

Télécommun, les situations de harcèlement sont aggravées par différents facteurs tels que :

- Présence irrégulière dans le pays
- Difficulté de la langue
- Non connaissance des ressources de soutien social
- La perte d'emploi
- Le rejet de l'exotisme social : attitudes xénophobes
- La peur de l'inégalité de traitement fondée sur la race ou de religion



Aucun de ces facteurs ne devrait empêcher la victime de parler des abus dont elle est victime. Si une travailleuse fait l'objet de harcèlement sexuel au travail, ou si elle reçoit des propositions en échange d'un emploi ou de la continuité de celui-ci elle accepte, elle ne doit en aucun cas baisser les bras et doit en référer aux autorités. Pour ce faire, elle peut s'informer au travers de :

Téléphone gratuit d'information pour les Femmes:

☎ **900 19 10 10**

Service d'attention immédiate aux femmes maltraitées, téléphone d'urgence pour le signalement des cas de maltraitance.

☎ **900 100 009**, Appel gratuit.

Centre d'Aide aux Victimes d'Agressions Sexuelles.

☎ **91 574 01 10**

☎ **www.violacion.org**

La dénonciation du harcèlement sexuel est un droit et un devoir pour toutes les travailleuses, qu'elles soient ou non directement impliquées.

HÂRTUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Este o formă ilegală de discriminare, de abuz sexual și psihologic. De obicei se întâmplă la locul de muncă sau în alte medii în care a se opune sau a refuza poate avea consecințe negative. Este un comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil și degradant pentru persoana care face obiectul hărțuirii, iar acest comportament, în anumite circumstanțe, poate fi opus egalității de tratament între femei și bărbați.

016 SERVICIU ASISTENȚĂ TELEFONICĂ ÎMPOTRIVA ABUZURILOR

- Apel gratuit.
- Nu apare în factura telefonică.
- Consultanță juridică gratuită.
- 24 horas 365 días al año.
- Informații în Limbile: Spaniolă, Engleză, Franceză, Limbile Comunităților Autonome





EN CAS D'ACCIDENT



PROTÉGEZ



PRÉVENEZ



SECOUREZ

 **112**

Tél numéro d'appels d'urgence



C/ Agustín de Bethancourt 17, 5ª planta
28003 Madrid

Oficinas regionales



www.coag.org

COAG ASTURIAS

Oviedo • 33002 • C/ Foncalada, 4-2º Izq
Tel. 985 20 52 54 / 36 • Fax. 976 35 29 54
coag@coagasturias.com

OVIEDO

Tineo

SLG

Santiago de Compostela • 15705
Rúa Ofelia Nieto, 13-23 Batxo
Tel. 981 554 147 • Fax. 981 572 570
nacional@sindicatolabrego.com

COAG CASTILLA Y LEÓN

Valladolid • 47014
Pío del Río Hortega, 6 Bajo
Tel. 983 33 69 75 • Fax. 983 37 38 41
coag@coag-cyl.org

AVILA Segovia
BURGOS SORIA
Burgos Soria
VALLADOLID Valladolid
LEÓN Medina de Rioseco
León Perañel
Palaencia Zamora
Saldaña Benavente
Ejea de los Caballeros Bemillo De Sariego
SALAMANCA Boveda De Toro
Ciudad Rodrigo Toro
Vilqueño Villalgaudo

AGIM-MADRID

Madrid • 28003 • C/ Agustín de Bethancourt, 17-8º
Tel. 91 535 27 85 • Fax. 91 534 65 37
agimcoag@gmail.com

COORDINADORA AGRARIA CASTILLA LA MANCHA

Carrasca de Henares (Guadalajara) • 19247
Camino del Sotillo, 8
Tel. 656 918 529 / 656 918 521
coordinadoraadm@coag.org
coagguadalajara@hotmail.com

COAG-EXTREMADURA

Badajoz • 06005 • Avda. Colon, 5 Ent F
Tel. 924 25 26 60 • Fax. 924 25 26 60
coagextremadura@gmail.com

Camino Morisco
Ribera Fresno
Villafranca de los Barros

COAG-CANARIAS

Palmas de G. Canaria • 35004 • C/ Miguel Sarmiento, 2
Tel. 928 36 98 06 • Fax. 928 38 56 34
coag@inicia.es

LAS PALMAS DE GRAN CANARIAS
La Aldea de San Nicolás
Santa Mª de Guía
LA GOMERA
La Gomera
TENERIFE
Sta Cruz Tenerife

UGAM-CANTABRIA

Torrelavega • 39300
Ferial De Ganados de Torrelavega
Tel. 942 80 25 32 • Fax. 942 88 89 03
info@ugamcoag.org

Torrelavega Gama Potes
Ramales Reinoso Villacarriedo

UAG-RIOJA

Logroño • 26001 • Portales, 24-1º Izda.
Tel. 941 22 71 62 • Fax. 941 22 82 95
uag@uagrioja.org

Calahorra Haro
Sto. D. de La Calzada

EHNE-COAG

Vitoria-Gasteiz • 01003 • Pza Simon Bolivar, 14
Tel. 945 27 54 77 • Fax. 945 27 57 31
ehne@ehne.eus

ARABA Vitoria-Gasteiz
Aruamo Laguardia
Basterri GILUZKOA Tolosa
Azpetia Bengara

NAFARRGA Iruña-Pamplona
Elizondo Estella Leizor
Tudela

UAGA-COAG ARAGÓN

Zaragoza • 50009 • Lucas Gallego, 72
Tel. 976 35 29 50 • Fax. 976 35 29 54
uaga@uaga-aragon.com

ZARAGOZA Zaragoza
Belchite Calatayud Caspe
Ejea de Los Caballeros

HUESCA Huesca
Fraga Puente Reina
TERUEL Calamocha
Alcañiz Teruel

JARC-CATALUNYA

Barcelona • 08038 • C/ Ulldesona, 21-31
1ª planta (La Casa de L'Agricultura)
Tel. 934 51 03 93 / 934 53 13 48 • Fax. 934 53 72 40
info@jarc.cat

BARCELONA

Agramunt Bellver de Cerdanya
GIRONA La Pobla de Segur
La Seu d'Urgell

LLEIDA Lleida
San Basi de Llobregat
TARRAGONA Tortosa
Vic
Vilafraanca del Penedes Molletusa

UP-MENORCA

Mercadal • 07740 • Doctor Llansó, 76
Tel. 971 37 51 70 • Fax. 971 57 99 73
unio@pagesos.org

UP-MALLORCA

Palma De Mallorca • 07006 • Manacor, 20-2º-2ª
Tel. 971 46 41 42 / 971 46 76 57 • Fax. 971 46 40 61
unio@pagesosmallorca@gmail.com

COAG COMUNIDAD VALENCIANA

Requena • 46340 • C/ Juan Grandia, 2
Apto Correos 147
Tel. 962 30 22 78 • Fax. 962 30 22 78
coagcv@coagcv.org

REQUENA Utiel
ALICANTE El Pinos
La Algueta La Romana

COAG-ANDALUCÍA

Sevilla • 41012 • Av. Reino Unido, 1
1ª pta. Edificio "Gyssa Palmera"
Tel. 954 53 92 29 • Fax. 954 53 96 86
coagandalucia@coagandalucia.com

ALMERIA Puébla de Vicar
Adia Albuñol
El Ejido Baza
Huelva-Oveta Castañel de Ferro
La Cañada-El Algañán La Mojonera Ujar
Palpi Veritas de Zafanaya
ROquetas De Mar HUELVA
San Isidro (Najar) Bollos del Condado
Vélez Blanco Cortegina
Vélez Rubio Palos de la Frontera
Vicar JAEN
CADIZ Jaén
Jerez de la Frontera Anadjar
Algodonales Huelva
Arcos de la Frontera Mancha Real
Castell de la Frontera Posuna
Chipiona (Cádiz) Pozo Alción
Coto de Bornos - Cádiz Quesada
La Barca de la Florida Santo Tomé
CORSERA Ubeda
Cordoba MALAGA
El Villar Campanillas
Hornachuelos SEVILLA
Montilla Sevilla
Pozoblanco Azahar
Puente Genil Camorra
Lebrija
Los Palacios
Martimillas
Tajano

COAG-MURCIA

Murcia • 30002 • Avda. Rio Segura, 7-bajo
Tel. 968 35 40 59 • Fax. 968 22 70 80
coagmurcia@coagmurcia.org

Aguilas Bullas
Murcia Murcia
Cieza Puerto
El Mirador - San Javier Lumbreras
Fuente Alamo Torre Pacheco
Jumilla Totana
Lorca Yeda

Pozo Estrecho
Cartagena
Murcia-
Puerto
Lumbreras
Torre Pacheco
Totana
Yeda

GUIDE

DES NOUVEAUTÉS
ET DES
BONNES PRATIQUES
EN MATIÈRE DE RELATIONS
SOCIALES
DANS LE SECTEUR AGRICOLE



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES

