

HÉBERGEMENT DES SALARIÉS SAISONNIERS AGRICOLES

En Bourgogne-Franche-Comté

Vous hébergez ou voulez héberger des travailleurs agricoles ?

Que vous le fassiez déjà ou que vous l'envisagiez, cette pratique est encadrée par le code rural et de la pêche maritime. Cette fiche réunit l'essentiel à connaître, en résidence fixe comme en résidence mobile ou démontable, sur l'ensemble de la Bourgogne-Franche-Comté. Seul l'**hébergement sous tente** suit un régime spécifique et n'est pas traité ici. Il fait l'objet d'une **fiche annexe**.

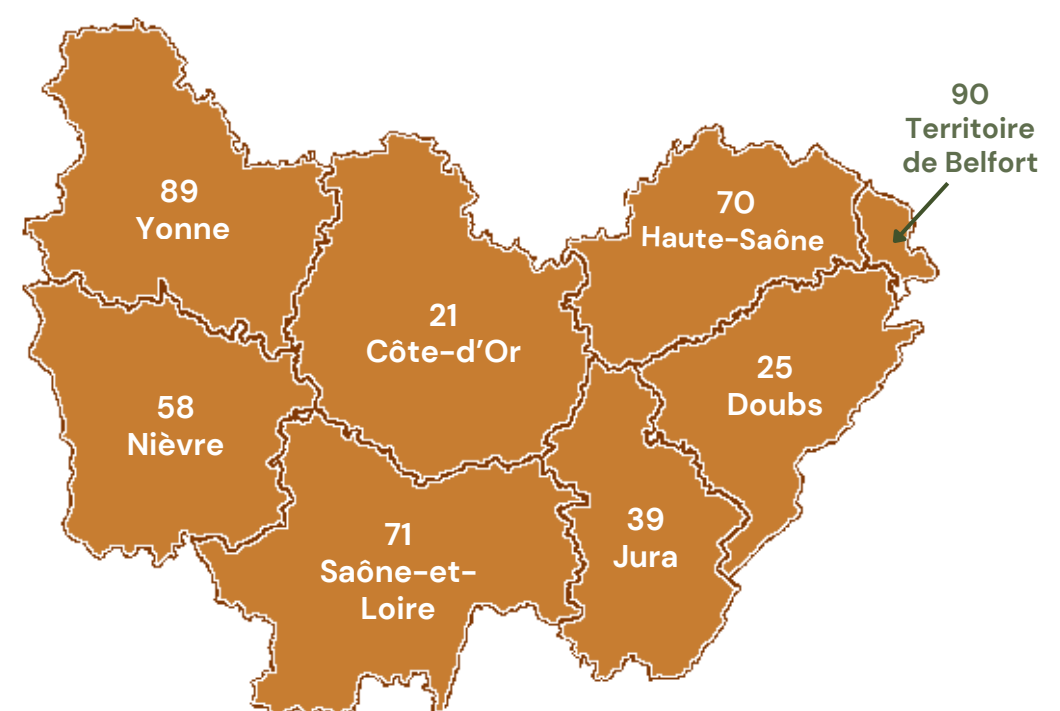
Hébergement : de quoi parle-t-on exactement ?

Un hébergement est **tout local affecté au logement d'un salarié, gratuit ou non**. Il devient **collectif** dès qu'il est susceptible d'accueillir plusieurs personnes partageant une installation commune (sanitaires, douches, cuisine), pour un usage qui dépasse le cadre familial.

Qui ? Tout employeur qui loge un salarié agricole, gratuitement ou contre participation.

Quand ? Aucune période fixée.

Où ? Dans les **8 départements** de la région Bourgogne-Franche-Comté, sans restriction géographique.



1 – Quel régime pour quel hébergement ? – Les 3 types d'hébergement

Individuel en résidence fixe

- Logement dédié à **un salarié** et, le cas échéant, à **sa famille** ;
- **Cuisine ou coin cuisine** obligatoire ;
- **Pas de déclaration** d'hébergement à effectuer ;
- **Entretien courant** à la charge du salarié.



Art. R. 716-5 du code rural

Collectif en résidence fixe

- **Dortoirs ou pièces collectives**, plusieurs salariés ;
- **Déclaration d'hébergement obligatoire** ;
- **Maximum 6 travailleurs** par pièce destinée au sommeil.



Art. R. 716-6 à R. 716-13 du code rural

Mobile ou démontable

- **Mobil-home, caravane** (les caravanes pliantes sont interdites) ;
- Réservé exclusivement aux **salariés saisonniers** ;
- **Déclaration obligatoire** si l'hébergement est collectif.



Art. R. 716-17 à R. 716-24 du code rural

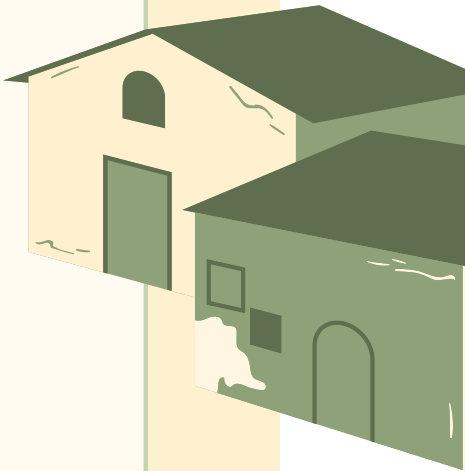
2 – Mes installations sont-elles aux normes ? – Les conditions matérielles

Dispositions communes – résidence fixe (individuelle et collective)

- Logement isolé des substances dangereuses, matières malodorantes et parasites/rongeurs ;
- Matériaux sans risque pour la santé, isolation phonique, évacuation sans risque incendie, aération permanente ;
- Sols, murs, plafonds protégés des eaux de ruissellement et infiltrations ;
- Hauteur sous plafond ≥ 2 mètres, fenêtres étanches, surface ≥ 1/10 de la surface au sol des pièces de séjour/sommeil, occultation dans les chambres ;
- Distribution permanente d'eau potable à température réglable, installations électriques sécurisées, couloirs et escaliers éclairés ;
- Température minimale de 18 °C par temps froid.



Art. R. 716-1 à R. 716-4 du code rural – Art. 2 de l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 (température)



Dispositions communes – résidence mobile ou démontable

- Mêmes exigences de localisation, matériaux, aération, hauteur sous plafond (≥ 2 m) et fenêtres qu'en résidence fixe ;
- Température minimale intérieure maintenue à 18 °C ;
- Distribution permanente d'eau potable ; à défaut de réseau, 100 L d'eau potable/jour/travailleur ;
- Installations électriques et appareils à combustion conformes au code du travail.



Art. R. 716-19 à R. 716-20 du code rural et de la pêche maritime



Ce qui change selon le type d'hébergement :

	Individuel fixe	Collectif fixe	Mobile / démontable
Surface pièce de sommeil	• 9 m² si cuisine séparée ; • 12 m² si coin cuisine dans la pièce ; • Surface totale du logement ≥ 14 m² pour le 1^{er} occupant, + 7 m²/occupant supplémentaire.	• 9 m² pour le 1^{er} occupant + 7 m²/occupant supplémentaire ; • Maximum 6 travailleurs par pièce.	• 6 m²/occupant ; • Maximum 6 travailleurs par pièce.
Lits et mixité	----	• Lits non superposés ; • Pièces femmes/hommes séparées	• Lits non superposés ; • Pièces hommes/femmes séparées, sauf usage exclusif d'un couple.
Sanitaires	• Logement autonome avec équipements propres au logement.	• 1 douche pour 6 personnes ; • 1 lavabo pour 3 personnes ; • 1 WC pour 6 personnes ; • Toujours séparés femmes/hommes.	• Mêmes ratios que collectif si pas de sanitaires intérieurs ; • Sinon, équipements propres au logement.
Cuisine / réfectoire	Cuisine ou coin cuisine obligatoire.	• 7 m² + 2 m²/personne supplémentaire ; • Ou 10 m² si pièce unique cuisine + réfectoire ; • Applicable dès 4 salariés.	• Mêmes surfaces que collectif si plus de 3 salariés ; • Non obligatoire si l'employeur prend en charge les repas.
Déclaration d'hébergement	Non requise	Obligatoire	Obligatoire si l'hébergement est collectif



Art. R. 716-5 (individuel) · R. 716-7 à R. 716-11 (collectif) · R. 716-20 à R.716-23 (mobile) du code rural et de la pêche maritime

Sur l'entretien des logements collectifs et mobiles :

Le **chef d'établissement** assure ou fait assurer, à ses frais :

- Le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier ;
- Le nettoyage **quotidien** des locaux ;
- Le blanchissage des draps au moins une fois **tous les 15 jours**, et le nettoyage complet de la literie à chaque changement d'occupant ;
- L'enlèvement des ordures ménagères **deux fois par semaine**.



Art. R. 716-13 et R. 716-24 du code rural et de la pêche maritime

3 – Dois-je déclarer mon hébergement ?

La déclaration d'hébergement collectif

Dès qu'un local est **affecté à l'hébergement collectif de salariés (hébergement fixe ou mobile)**, une déclaration doit être adressée à la **préfecture** et à l'**inspection du travail du lieu où se situe le logement**.

Elle s'effectue en double exemplaire, au moyen du **formulaire Cerfa n° 61-2091**.



Dépôt de la déclaration initiale

Au plus tard le **30^{ème} jour** suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif.

Renouvellement annuel

A effectuer dans les **30 jours précédant l'expiration** de la période annuelle en cours.

Cas particulier : hébergement mobile ou démontable

Si le logement est déplacé, une nouvelle déclaration est requise **dans les 30 jours suivant chaque changement d'implantation**, quel que soit le moment où cela intervient dans l'année.

4 – Des dérogations sont-elles possibles ? – Les 3 types de dérogations

Dérogation collective régionale

Dérogation individuelle

Accordée par la **DREETS BFC** à la demande d'une **organisation professionnelle d'employeurs représentative d'une branche**. Porte sur tout ou partie des art. R.716-7 et R.716-11 du code rural, qui concernent **les pièces de sommeil et les sanitaires**.

- Salariés recrutés et logés **au plus 30 jours sur 12 mois consécutifs** ;
- **Offre de logement locale insuffisante** et **nature de l'activité** justifiant la demande ;
- Conditionnée à un accord collectif de branche prévoyant des mesures compensatoires pour la santé des travailleurs ;
- Décision prise après avis des organisations syndicales et patronales de la branche, fixant champ d'application, modalités et durée ;

Restent obligatoire dans tous les cas : séparation femmes/hommes des pièces de sommeil, sécurité électrique, issues et lutte incendie, locaux repas et cuisine.



Art. R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime

Dérogation individuelle – résidence fixe collective

Accordée par l'**inspecteur du travail**, au cas par cas, sur tout ou partie des art. R.716-7 et R.716-11 (**nombre, superficie et aménagement des pièces de sommeil, sanitaires**).

- Salariés recrutés et logés **au plus 30 jours sur 12 mois consécutifs** ;
- Recours hiérarchique devant la DREETS dans **les 15 jours** suivant la réception de la lettre recommandée notifiant la décision. Au-delà de ce délai, le recours n'est plus possible ;
- **Ne peut plus s'appliquer dès qu'une dérogation collective de branche a été accordée** pour l'employeur concerné.



Art. R. 716-16 du code rural et de la pêche maritime

Dérogation individuelle – résidence fixe collective

Accordée par l'**inspecteur du travail** sur la **hauteur sous plafond, la superficie des pièces, les lits superposés, le réfectoire, les sanitaires ou l'entretien**, dans les mêmes conditions de durée que la dérogation individuelle pour une résidence fixe collective.

- Salariés recrutés et logés **au plus 30 jours sur 12 mois consécutifs**.



Art. R. 716-25 du code rural et de la pêche maritime



Une dérogation peut être retirée à tout moment

Le bénéfice de la dérogation collective régionale peut être **retiré par la DREETS** :

- soit à **un employeur** déterminé sur rapport d'un agent de contrôle constatant un manquement dans son entreprise ;
- soit à **l'ensemble des employeurs de la branche** en cas de manquements nombreux ou graves constatés chez plusieurs bénéficiaires.

A savoir : la dérogation collective et la dérogation individuelle de l'inspecteur du travail portant sur les mêmes articles R.716-7 et R.716-11 **ne se cumulent pas** pour un même employeur.



Art. R. 716-16 du code rural et de la pêche maritime

5 – Quelles conséquences en cas de manquement ?

Les sanctions pénales

300 € à 6 000 €

En cas de **défaut de déclaration ou renouvellement incomplet, inexact ou tardif** :

- peine d'amende allant de 300 € à 6 000 €,
- assortie d'une peine d'emprisonnement de 2 mois à 2 ans,
- ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le juge peut y ajouter l'interdiction pendant 3 ans au maximum, d'affecter à nouveau un local dans les mêmes conditions.

10 000 € par travailleur

En cas de **non-conformité de l'hébergement** :

- peine d'amende de 10 000 € par travailleur concerné,
- si **récidive**, amende portée à 30 000 € et 1 an d'emprisonnement.

Le juge peut aussi ordonner l'affichage ou la publication du jugement aux frais de l'employeur.

4 000 € par travailleur

En cas de **non-conformité de l'hébergement et en l'absence de poursuites pénales** :

- avertissement,
- amende administrative maximale de 4 000 € par travailleur concerné par le manquement,
- si récidive, amende administrative doublée (8 000 €) si la situation se réitère dans un délai de 2 ans.



EXEMPLE

Trois salariés sont logés dans une même pièce de 15 m², dont les cabinets d'aisance, installés dans cette pièce, ne sont pas équipés d'une chasse d'eau. Trois manquements sont réunis (superficie insuffisante, localisation des sanitaires, absence de chasse d'eau), chacun à 4 000 € pour les 3 salariés concernés, soit 36 000 € d'amende administrative encourue.



Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 · Art. L.4741-1 et L.8115-1 5° du code du travail

Vos interlocuteurs en Bourgogne-Franche-Comté

Pour trouver l'unité de contrôle compétente selon votre géocalisation :

- <https://www.arcgis.com/apps/instant/lookup/index.html?appid=ee16b4d3462644cca82e1762c3d92b0d>

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

- **DDETS Côte-d'Or**

ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr

21 boulevard Voltaire, BP 81110, 21011 Dijon Cedex

- **DDETS-PP du Doubs**

ddetspp-uc1@doubs.gouv.fr

5 voie Gisèle Halimi, BP 91705, 25043 Besançon Cedex

- **DDETS-PP du Jura**

ddets-uc3@jura.gouv.fr

8 rue de la Préfecture, CS 60648, 39030 Lons-le-Saunier Cedex

- **DDETS-PP de la Nièvre**

ddetspp-uc1@nievre.gouv.fr

Cité Colbert, rue Simone Veil, 58000 Nevers

- **DDETS-PP de la Haute-Saône**

ddetspp-uc4@haute-saone.gouv.fr

4 place René Hologne, BP 20359, 70006 Vesoul Cedex

- **DDETS de Saône-et-Loire**

ddets-uc1@saone-et-loire.gouv.fr

173 boulevard Henri Dunant, CS 10331, 71031 Mâcon Cedex

- **DDETS-PP de l'Yonne**

ddets-uc1@yonne.gouv.fr

3 rue Jehan Pinard, 89000 Auxerre

- **DDETS-PP du Territoire de Belfort**

inspectiondutravail@territoire-de-belfort.gouv.fr

2 place de la Révolution française, BP 90239, 90004 Belfort Cedex

- **Le Pôle Travail de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté**

dreets-bfc.polet@dreets.gouv.fr

5 Place Jean Cornet, 25 047 Besançon Cedex