

**IL EST TEMPS
D'OUVRIR
UN PEU NOS GUEULES
ET D'ARRÊTER DE
PARLER DE CELLE
DU LOUP !**

POUR UNE AUTO DÉFENSE JURIDIQUE
DES BERGÈRES ET DES BERGERS

SOMMAIRE

01. Travailler comme bergère : chercher un “bon” poste

. Comment trouver un travail ?

. Avant d’appeler un employeur...

02. Le Contrat, le début du travail

03. Fin de Contrat «normal»

04. Si ça va mal ... la rupture

05. Sur l’éthique de recourir au contrôle de l’Etat

06. Annexes

POUR UNE AUTO DÉFENSE JURIDIQUE
DES BERGÈRES ET DES BERGERS

AVANT L'EMBAUCHE

COMMENT TROUVER UN TRAVAIL ?

Si beaucoup des plans passent de bouche à oreille, il existe plusieurs sites ou réseaux par lesquels tu peux trouver les annonces d'éleveurs cherchant des bergers, ou poster une annonce te décrivant et invitant les éleveurs à t'appeler.

-**Emploi Berger**, géré par la maison du berger à Champoléon :
emploiberger.blogspot.fr

-La "**Bourse d'Alpage**" pour les Savoie:
echoalp.com/bourse-alpage.html

-**Emploi bergers 64** sur Facebook

-**Les sites internet des services de remplacement départementaux.**

Il existe aussi des réseaux téléphoniques, des annonces envoyées par SMS à une liste de personnes :

- **Infoberger**
06 87 57 82 82

Dans les deux cas, tu appelles et tu expliques à la personne à l'autre bout ton expérience, ce que tu cherches comme travail, là où tu en es dans ton parcours, puis elle décide d'enregistrer (ou non) ton numéro dans sa liste d'appel.

AVANT D'APPELER UN EMPLOYEUR...

> **Sondes le terrain**

Ça peut être assez impressionnant d'appeler un éleveur pour la première fois, et certains sont très réticents à donner des détails sur leur estive, combien de fois a-t-on dû insister pour avoir plus que «et bien j'ai une montagne, tu est berger.e, alors on commencera en juin». Si certaines choses sont variables (**dates de début, nombre**

exact de brebis) d'autres peuvent franchement être détaillés et avoir le plus d'indices possible te permettra de savoir mieux où tu mets les pieds. Aussi, le mutisme des éleveurs - ou le fait qu'ils te fassent te sentir mal de poser des questions, peuvent être des indicateurs d'une difficulté à collaborer / communiquer par la suite. Si on te fait te sentir mal de poser des questions - notamment à propos du **salaire** (combien d'éleveurs «ne savent pas» à quel tarif ils emploient leurs bergers!?) prends ça aussi comme indice de la suite : tu vas donner quatre, cinq mois de ta vie à un patron, tu as le droit de savoir dans quelles conditions !

> **Lis bien les conventions collectives du département** dans lequel tu partiras travailler, ainsi que **celle** dans laquelle est **domiciliée l'exploitation agricole qui va te salarier** (le Groupement Pastoral ou Syndicat d'Alpage pour les estives); si en théorie tu dépends de la convention collective de ton lieu de travail, il arrive que des éleveurs se réfèrent à la convention collective de là où se trouve leur ferme si elle leur est plus favorable.

Tu peux trouver les conventions sur la rubrique *Espace Pro* du site de la Maison du Berger: maisondub Berger.com.

Rappelle toi que ces conventions ont été écrites pour parer au pire des conditions salariales dans ce secteur marqué par l'isolement et un certain moyen-âgisme, si ca peut être difficile de négocier ce qui y est détaillé face à certains employeurs, les points développés ont été conçus comme des MINIMA (si t'as la "chance" de percevoir un salaire forfaitaire de 44h, tu travailles bien le double en réalité...).

Depuis la réforme du chômage entré en vigueur le 1/11/2019, le calcul des droits à l'allocation chômage ont changé et qu'il faut désormais cumuler 900 heures de travail avant d'ouvrir de nouveaux droits, dans ce nouveau régime, une saison d'estive calculée sur les contrats forfaitaires fictifs auxquels nous avons l'habitude de travailler ne suffira pas pour réouvrir des droits. 900

heures correspondrait à 26 semaines à 35h (soit un contrat du 1/06/2020 au 30/11/2020); 23 semaines à 39h (1/06/2020 au 22/11/2020); 20,4 semaines à 35h (01/06/2020 au 30/10/2020). Raison de plus pour faire reconnaître plus de nos heures travaillées ! N'abandonnes pas, car c'est seulement en exigeant le respect de ces clauses que petit à petit nous parviendrons à les faire accepter, **Courage !**

> **Fais toi un papier où tu listes toutes les choses que tu voudrais savoir, ainsi que le cadre dans lequel tu acceptes de travailler.** Si nous ne sommes pas tous au même point sur «la base», quelles qu'elles soient, tes exigences sont légitimes et aucun employeur n'a le droit de les remettre en question. **Vouloir une douche, un matelas correct, l'électricité ou l'eau potable ne fait pas de toi un mauvais berger ou une mauvaise bergère**

Voilà une proposition de liste de choses qu'il serait intéressant de savoir ...

- Le logement :

Est il indépendant ou intégré dans le lieu de travail/lieu de vie des éleveurs ? Y a-t-il l'électricité ? À quelle fréquence (prises ou embout allume-cigare ? transformateur ? sont-ils fournis ?) As tu de l'eau potable ? Dans la cabane ? A proximité ? Un évier ? Un chauffe-eau ? Une douche ? Des sanitaires ? Cuisine au gaz ? Etat de la cuisinière ? Ancienneté du raccord gaz ? Ustensiles de cuisine ? Comment est le couchage ? Si vous êtes deux employés, y a-t-il deux espaces ? Etat de la literie ?

La porte ferme-t-elle à clef ? Y a-t-il des fenêtres ? Surface de la cabane ? Nombre de pièces ? Un poêle ? En quel état ? Certain qu'il ne fuit pas (risque d'intoxication au monoxyde de carbone) ? L'employeur fournit-il le carburant / bois ? Le monte-t-il lui-même à la cabane ou dois-tu le porter toi même ? Y a-t-il une cabane ou plusieurs ? Quelle accessibilité ? En 4x4 ? Fournissent-ils un 4x4 ? La/les cabanes sont elles hélicoptées ? Sont elles isolées ? Combien

de temps de marche ? Les éleveurs aident-ils au déménagement entre les cabanes ? Fournit-il des animaux de bât ? L'employeur entend-il dormir dans la cabane si il monte sur l'alpage ?

- Le troupeau

Combien de bêtes ? Quelle(s) race(s) ? Combien de troupeaux distincts en hiver ? Herbassières ou gardées en bergerie ? Depuis combien de temps sont elles sur l'estive ? Depuis combien de temps sont-elles gardées (pour les estives anciennement en libre) ? Montent-ils les béliers ? Combien ? Quelle race ? De agneaux ? Ont-ils l'habitude de les descendre ou ont-ils des pertes importantes en montagne ? Font-ils un tri des empoussées ? Des béliers ? A quelle période ? Y a-t-il des chèvres ? Des noires ? Des floucats ? Des ânes ? En quel état est le troupeau en ce moment ? Est-il susceptible d'avoir le piétain (le fourchet) ? Abcès ? Gale ? Mammites ? Y a-t-il des agneaux en montagne ? Taux de prolapsus ? Y a-t-il la mouche ? Les éleveurs se rendent ils disponibles si il y a des gros chantiers de soins à faire ? L'éleveur prête-t-il des chiens de conduite ? Paye-t-il des croquettes ?

JEUNES BERGER.ES !

N'ACCEPTÉZ JAMAIS DE TRAVAILLER SANS CHIEN !

- La montagne

Quelle superficie fait la montagne ? Est ce que ça convient au troupeau (surpâturage...) ? Combien de quartiers ? De la repasse en fin de saison ? Y a-t-il de la forêt ? Quelle type de pelouse ? Anciens prés de fauche ? Des Mesures Agro Environnementales (MAE) qui restreignent certaines pâtures ? La montagne est-elle dans un parc naturel ? Y a-t-il de la faune sauvage ? Des loups, des ours sont-ils installés sur la montagne ? Combien ? Quelles pratiques de protection ? Des patous ? Répondent-ils au rappel ? Ont-ils déjà mordu ? Quel âges ont-ils ? Comment fonctionne la meute ? Tiennent-ils au troupeau ? Redescendent-ils si y a un incident ? Parcs de nuit ? Fréquence des

attaques l'année précédente? Y a-t-il beaucoup de prédation ? Comment est-elle gérée ? Des gardes ? Des auto-déclarations? La montagne est-elle sauvage ou pratiquée par les touristes, les randonneurs ? Les chasseurs ? Quelle chasse : solitaire ou en battue ? Se trouve-t-elle sur une station de ski ? De VTT ? Les anciens bergers sont-ils restés longtemps ou sont-ils plutôt partis vite ? Quelles sources d'eau (Pour toi et pour le troupeau) ? Tiennent-elles toute la saison ? Y a-t-il des limites naturelles ou des frontières à tenir avec les voisins ? Beaucoup de voisins ? Comment est prévu le ravitaillement ? Les éleveurs payent-ils ta nourriture ? Est-elle déduite de ton salaire ? La montent-ils ? Un marché / des magasins à proximité ? Une montagne pluvieuse ? Orageuse ? Y a-t-il un quartier de pluie ? Est ce que c'est aménageable ?

- Le Groupement

Combien d'éleveurs sont dans le groupement ? Est ce que ça fait longtemps qu'ils travaillent ensemble ? Qui «se charge» de la montagne ? Est-ce une tâche partagée ou une personne s'en occupe principalement ? Qui vient quand il y a un problème ?

- La rémunération :

Horaires contractualisés, horaires travaillés ? jours de repos / relais si tu as besoin de faire une pause ? Dans certains massifs, les éleveurs s'organisent pour employer un.e berger.e remplaçant.e qui remplace alternativement les bergers du coin...

Quel salaire (net) annonce-t-il? Paye-t-il les congés à la fin ou as tu droit à des congés payés ? Essaie de comprendre si il entend inclure les congés dans le salaire net ... Sinon, compense-t-il en rallongeant la fin de contrat ? Paye-t-il les dimanches travaillés ? Les primes de matériel ? La prime de précarité ? Les frais de déplacement ? Est ce que l'éleveur (son épouse) fait les papiers ? Est ce la MSA ? Un comptable ? Quel type de contrat entend-il fournir ? Si c'est un TESA, de quelle durée? Y a t-il une période d'essai ? De quelle durée ? (en

principe ce serait 10% du contrat total).

- Le travail en collaboration

Si les doubles postes sont souvent convoités par les binômes souhaitant travailler ensemble, il existe aussi un certain nombre de postes où un.e berger.e installé cherche un aide-bergère, parfois qu'il ne connaît pas du tout. Quand tu débutes, ça peut paraître le super plan pour apprendre d'une personne plus expérimentée, et bien souvent c'est le cas, mais la vie isolée en binôme n'est pas simple et il est important de bien se préparer.

Prends soin de rencontrer la personne avant, et si possible passez plusieurs journées à travailler ensemble, si possible, parles avec les anciens aide-bergers. Cherches à comprendre, si vous n'avez pas un contrat et des charges de travail égaux, quelle serait la répartition (garde, filets, entretien cabane, clôtures, ravitaillement, soins) et si celle-ci te convient. Cherches à savoir également ce qu'il en est des espaces privés, y a-t-il deux espaces pour dormir isolables, l'aide berger a-t-elle les mêmes droits à la cabane? Dans une vision stricte de l'aide berger avec des activités moins qualifiées et un salaire inférieur, tu as moins d'heures à effectuer, donc pourrais prendre des congés si tu désires (à titre d'exemple, nombre de binômes sont salariés de 2000 à 2200 le berger, 1200 à 1400 l'aide berger). Rappelle toi, toutes nos vies se valent !

Si possible, **va rencontrer l'éleveur sur son exploitation**, regardes le troupeau, les bâtiments, les cabanes, etc. Si tu arrives à **parler avec les anciens bergers**, ça t'aidera à te faire une idée, **vérifie si ton alpage est enregistré sur les sites de l'ASPIR ou de l'ABBASP** ou sinon demande à l'éleveur de te filer leurs contacts, tu peux dire, par exemple que t'as envie de parler des biais ou des pratiques en cas de mauvais temps, etc...

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est le document écrit qui formalise l'embauche, il doit être conclu dès l'instant où le salarié s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte ou sous la direction d'un employeur. L'employeur peut être une personne physique ou morale (Association, Groupements Pastoraux, Association Foncières Pastorales, SARL, collectivité, etc.). Dans ce dernier cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société et dont les fonctions comportent le recrutement de salariés. Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées de ce contrat de travail.

L'employeur est tenu de :

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat),
- faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

L'employé.e est tenu de :

- observer les horaires de travail
- réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur,
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

Spécificités du CDD Saisonnier

Le CDI Intermittent

La majorité des contrats signés sont des CDD saisonniers, puisque liés à une période déterminée de l'activité de l'établissement (si cela viendrait à être une activité normale et permanente de l'entreprise, il faudrait transformer le CDD en CDI).

Le CDD allège certaines charges patronales, ce qui théoriquement devrait inciter les employeurs à mieux payer leurs bergers. Le CDD saisonnier a aussi pour conséquence que les bergers n'ont pas accès à la prime de précarité. De manière très exceptionnelle, certains employeurs proposent des contrats à durée indéterminée intermittente (CDII) dans des contextes bien précis. Il permet, pour un emploi permanent de concilier des périodes travaillées et des périodes non travaillées, engendrées par la nature même de l'activité (ce qui est le cas pour les bergers d'alpage).

Lire ici : service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2247.

Ce que doit impérativement contenir le contrat

Le contrat saisonnier est un contrat écrit que votre employeur doit vous transmettre dans un délai maximal de 48 heures après l'embauche. Il devra impérativement préciser :

- le motif et durée du contrat, durée de la période d'essai (qui se calcule à raison d'un jour par semaine travaillée. La durée maximale est de 2 semaines pour les contrats de 6 mois et moins, d'un mois maximum pour des contrats de plus de sept mois)
- les conditions d'exécution de l'emploi et surtout, le niveau et l'échelon qui détermineront le salaire le décompte du temps de travail et la rémunération
- la convention collective et les deux caisses dont vous dépendez (retraite complémentaire et prévoyance)
- L'employeur doit vous déclarer à l'Urssaf et vous remettre une copie de la déclaration.

Ce qui n'est pas dans le contrat mais qu'il ne faut pas oublier : les jours fériés et repos hebdomadaire, le logement sur l'estive, la priorité d'embauche, la prime d'ancienneté

Le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole)

Si l'employeur déclare automatiquement le TESA sur internet, il génère des PDF que l'employeur doit imprimer : l'adhésion TESA - DPAE (déclaration préalable à l'embauche), accusé de réception DPAE, contrat de travail, bulletin de salaire mensuel, attestation employeur destinée à pôle emploi, certificat de travail.

La convention collective comme le contrat doivent obligatoirement être fournis, et dans le cas du 04, l'avenant des bergers doit obligatoirement être proposée. Enfin le nouveau TESA n'a plus la limite des 3 mois, mais la date de fin de contrat doit être notée.

Le temps de travail hebdomadaire

maximum d'un temps plein est 48 heures. La durée journalière ne doit pas aller au-delà de 10 heures de travail effectif. Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25%. A partir de la 9ème heure supplémentaire, elles sont majorées de 50%. Le paiement des heures sup' peut être totalement ou partiellement remplacé par un repos équivalent en fonction de la majoration afférente. Par exemple, une heure sup' majorée en principe de 25% ouvrira droit à 1h15 de repos compensateur. Si au terme du contrat, vous n'avez pas pu prendre tous vos repos, vous pourrez demander à votre employeur de les indemniser.

Les congés

Avant de signer le contrat il faut discuter du report des jours de congé à la fin du contrat : si tu ne prends pas tes congés, tu as droit à une compensation, calculée en fonction de la durée effective du contrat, et qui est **au moins égale à 10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié**. Cette indemnité est versée à la fin du contrat. Le calcul des congés payés dépend de comment est calculé ton temps de travail : ainsi, si ta semaine est comptée de six jours ouvrables du lundi au samedi ça donne droit à 2,5 jours de congés par mois, si tes jours de travail sont calculés sur 5 jours ouvrés du lundi au vendredi ça donne droit à 2,08 jours de congés par mois.

DÉBUT DU CONTRAT

> **Exiges toujours un contrat, dès le premier jour de travail, signé par ton employeur.** Si il rechigne “les vrais bergers vont à la confiance pas aux papiers...” sache que ça te compliquera la vie en cas où la situation se gâte, ça sera difficile de récupérer ces heures au black... Certaines formes de TESA ne peuvent être rétroactifs, donc si ils ne sont pas déclarés au premier jour de travail, tu ne peux pas légalement être payée pour ces jours. Ne te fais pas embobiner sur ces questions de «confiance», rappelle-lui **que toute journée de travail non-déclarée vaut devant la loi pour CDI ou travail dissimulé si un inspecteur du travail venait à en vérifier le contenu.**

>Prends le temps de lire ton contrat, tu n'es pas obligé de le signer sur le champ, tu peux prendre quelques jours pour le faire, appeler autour de toi. Si il y a des choses qui ne correspondent pas avec ce que vous aviez négocié au préalable, soulève les et cherches à rectifier le contrat. Si ce n'est pas possible, ne signes pas le contrat, ou signes le avec la mention « sous réserve de modification de tel ou tel point ».

Dès le début de ton contrat, notes tes heures, tiens un journal des tâches effectuées. Gardes le maximum de traces écrites de tes échanges avec tes éleveurs (lettres, mails, textos). Si vous avez des discussions orales, n'hesites pas à résumer par sms les contenus potentiellement litigieux que tu fais confirmer par l'employeur. Gardes trace aussi des déplacements et des frais engagés pour ton travail (tickets de caisse, factures, etc).

Tous ces éléments pourront te servir de preuves si la situation tourne mal et tu te retrouves à devoir te défendre contre ton employeur. **Le système judiciaire français est procédurier, il ne comprend que les récits qu'il estime documentés.**

Sois attentif dans les premiers temps de travail : la réalité de ce que tu vis et fais correspond-elle à ce qui a été énoncé ? Si ce n'est pas le cas, rappelle-toi de ce qui avait été présenté au départ, ne te laisse pas envahir par les doutes, ce n'est pas juste toi qui «comprends pas» ...

Quand tu reçois ta première fiche de salaire, regardes bien tout, on te met en annexe une fiche de salaire type d'un groupement réglo...

FIN DE CONTRAT 'NORMALE'

Avant même la fin du contrat, veillez à ce que tous les engagements respectifs, pris lors de sa signature, soient respectés. A chaque fois que cela n'est pas le cas, faites un écrit (courrier, mail, texto), afin de vous assurer de ne pas être responsable d'un hypothétique problème et aussi de rappeler à votre employeur ses obligations. Faites un point sur la saison qui vient de s'écouler, les points positifs et négatifs doivent être soulevés pour le bien de tous. Enfin, demandez si l'éleveur peut s'engager à vous reprendre la saison suivante.

Extrait du guide juridique de la CFDT

Liste des documents que tu dois récupérer en fin de contrat et qui te permettront de continuer à être en règle avec l'administration, et remplir les conditions pour accéder au chômage, si tu le désires :

- ensemble des bulletins de salaire
- attestation pôle emploi
- attestation de travail
- reçu pour solde de tout compte (attention, si celui-ci est faux mais qu'on te met la pression pour que tu la signes, tu as 6 mois pour le dénoncer)
- l'ensemble des salaires, dont le chèque du dernier mois en cours
- les primes qui t'ont été promises

Si il te manque un ou plusieurs de ces papiers, tu peux d'abord téléphoner, si cela est en vain, écrire une lettre recommandée exigeant la remise des papiers et exposant le délai légal maximal pour les remettre, en bonne et due forme (deux semaines), si tu ne reçois toujours pas de réponse tu peux en parler avec un avocat / un syndicat / contacter les Prud'hommes).

SI ÇA VA MAL ... LA RUPTURE

Quand ça va vraiment pas... parfois il faut envisager la rupture du contrat. C'est pas facile, ça nous fait mal, peur ou honte - de «ne pas être à la hauteur», parfois ça fout une saison économique (voire ton équilibre de l'année) en l'air, t'as peut-être tout ton matériel et quatre mois de bouffe en haut d'une montagne à 8 heures de marche et ça va être une méga-galère de tout récupérer (mais des copines ont déjà fait l'expérience, on peut toujours se casser !) on n'est jamais obligé de tout accepter, quand les choses commencent à vriller, il y a de bonnes chances que ça continue et vaut mieux s'en sortir avant que ça aille trop loin...

Être bergère, c'est être précarisé à fond, on est isolé, dépourvu de réseau social, téléphonique, informatique, syndical, c'est être face à plusieurs employeurs, plus nombreux, souvent plus âgés, plus assis socialement, patronisants, paternalisants voire violents ou menaçants, manipulateurs, bref, dans tous les cas, ils sont largement avantagés sur nous, c'est dur d'y faire face mais ça vaut la peine - pour toi, ta santé mentale et physique, pour ton/tes chiens, et pour tout.es les autres bergèr.es qui se retrouveront potentiellement dans la même situation, soyons fort.es !

Si la rudeur du travail et de l'isolement ne suffisaient pas, nous sommes pénalisés également par des contrats extrêmement précarisants : les CDD agricoles, CDD saisonniers, CDD classiques ou TESA. Cependant, même dans ces conditions, il est toujours possible de s'en sortir sans perdre trop de plumes, être accusé de démission, d'abandon de poste ou perdre ses droits sociaux, il faut juste un peu de méthode...

Conditions pour rompre la période d'essai

En théorie, tout employé a le droit de rompre le contrat pendant la durée de la période d'essai, sur information directe de l'employeur, et sans préavis. Ca peut être à l'oral, par téléphone, ou par courrier écrit. Prends garde si tu choisis d'informer à l'oral de bien écrire une lettre recommandée postée le même jour (timbre postal faisant foi) en cas où l'employeur t'accuserait d'abandon de poste par la suite : si tu dois poursuivre des démarches il faudra des traces écrites. On ne peut pas t'interdire de rompre ton contrat pendant la période d'essai et tu ne dois pas fournir d'explications sur les motifs de ton départ.

Lorsque la période d'essai est dépassée: la Prise d'Acte de Rupture de Contrat

Si tu as déjà dépassé la fin de la période d'essai mais que toujours ça ne va pas, que t'as essayé de discuter avec ton employeur (toujours en faisant attention à garder des traces écrites) et que ça n'a mené à rien, et que tu estimes que tu subis des conditions inacceptables ou non-conformes au droit du travail, tu peux faire une «**Prise d'Acte**».

Celle-ci permet de rompre immédiatement (pas de délai de préavis) un contrat dans lequel l'on considère que l'employeur **ne respecte pas les engagements spécifiés dans le contrat**.

Ce qui est formulé légalement comme «*manquements suffisamment graves*» reste à démontrer et à argumenter : «discrimination, harcèlement, violences sur le lieu de travail» étant cités comme motifs de rupture sur légifrance, l'état de santé du troupeau (épidémies non soignées, non présentées préalablement au berger.e, maltraitance animale à laquelle tu es contraint d'être acteur.e et complice) comptent, ainsi que le non-respect des con-

ditions dignes de logement, horaires de travail, accès à l'eau potable, etc. peuvent également être invoqués.

Il faut alors rédiger un courrier (recommandé) qui détaille les raisons du départ (en Annexe : un modèle de lettre de prise d'acte reprise sur service-public.fr/particuliers/vosdroits/R49885)

Joins la en copie à ton avocat / juriste / syndicaliste et à l'inspection de travail - voire si les problèmes peuvent être liées à des questions qui enjoignent la responsabilité de la commune - au maire.

Dès la réception de la Prise d'Acte, ton employeur doit te remettre ton salaire, tes fiches de paye, attestation Pole Emploi, et les congés payés. Après quoi tu dois saisir le Conseil des Prudhommes du département où tu travaillais afin qu'ils statuent sur la légitimité de ton départ. Ils examinent les éléments que tu as soulevé ainsi que les preuves que tu apportes sur les abus de l'employeur, et décident si il s'agit pour eux de «manquements suffisamment graves» pour valoir une requalification du dossier en «**licenciement sans cause réelle ni sérieuse**», attribuant la faute à ton employeur et lui contraignant à dédommager financièrement les torts commis (équivalents ou supérieurs à la somme totale du contrat jusqu'à son terme); soit au contraire jugeant que les faits ne seraient pas "si graves" ou pas suffisamment appuyés par des documents / témoignages, photographies, et requalifiant alors la prise d'acte en **démision** - où tu serais donc responsable et commandée à dédommager.

En cas de violences, harcèlement, menaces, il peut servir pour la suite (pour d'autres bergers, pour "prouver" devant la justice de la réalité des faits) de déposer plainte. Ceci peut se faire dans toute gendarmerie ou poste de police et n'est pas nécessairement celui référent de la commune où se sont déroulés les événements, et peut aussi être fait jusque deux ans après les événements.

Il est important d'être très prudent dans la rédaction de la Prise d'Acte, car si tu as droit de t'en aller, si tu ne le fais pas dans les règles de l'art, tu peux être accusé d'«abandon de poste», et pour cela non seulement perdre tes droits sociaux, mais également être sommé par ton employeur à lui verser des dédommagements (équivalents ou supérieurs à la somme totale du contrat jusqu'à son terme). A l'inverse, si le Conseil des Prud'hommes reconnaît la faute de ton employeur, c'est lui qui te doit des dédommagements.

En cas de violences, harcèlement, menaces, il peut servir pour la suite (pour d'autres bergers, pour "prouver" devant la justice de la réalité des faits) de déposer plainte. Ceci peut se faire dans toute gendarmerie ou poste de police et n'est pas nécessairement celui référent de la commune où se sont déroulés les évènements, et peut aussi être fait jusque deux ans après les évènements.

La rupture à l'amiable

Dans un cas de mésentente aggravé, aussi bizarrement que cela puisse paraître, tu peux réussir à négocier un départ «à l'amiable» en exposant à ton employeur les risques qu'il encourt si tu le mènes devant les Prud'hommes. En effet, si tu as soigneusement documenté les irrégularités dans le contrat et la réalité du travail, il y a des belles chances que l'employeur perde si il est mené en justice. Il peut alors préférer te laisser filer que risquer des procédures longues et pénibles où il risque de perdre.

Arrêt maladie

Si il t'arrive une galère de santé (physique ou mentale) pendant que tu es berger.e salarié.e...

C'est comme dans les autres professions,

tu as le droit à un arrêt maladie ! C'est à un médecin de te le délivrer. En fonction de ce qu'il estime de gravité et d'incompatibilité avec ton travail de ce qui t'arrive il te délivrera un arrêt maladie qui peut aller de quelques jours à plusieurs mois. Un arrêt maladie peut être prolongé par le médecin qui t'a fait le premier ou par un autre.

Tu dois adresser 2 exemplaires à ton régime d'assurance maladie (la MSA dans notre cas) et un dernier à ton employeur sur lequel le motif de ton arrêt n'est pas visible. Tu as deux jours pour le faire, c'est le cachet de la poste qui fait foi.

En principe, ton contrat en arrêt maladie est considéré comme seulement suspendu. Donc tu peux reprendre ton poste quand ça va mieux. L'employeur peut toujours décider de rompre le contrat de travail. Toutefois, il doit le justifier par des éléments concrets, tels qu'une faute grave du salarié, la force majeure, l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, ou un commun accord des parties.

Les trois premiers jours de ton arrêt maladie ne sont pas payés. A partir du 4ème jour tu as droit à des indemnités journalières qui sont calculées de manières différente selon ton contrat et si ton arrêt maladie est causé par ton travail.

Si tu as un CDI tes indemnités vont représenter un peu plus de la moitié de ton salaire du mois précédent pendant le premier mois et les $\frac{3}{4}$ ensuite.

Si tu as un CDD ou CDD saisonnier ton droit à l'indemnisation dépend du nombre d'heures que tu as travaillé dans les 3 ou 12 mois précédents et est également calculé en fonction de ton salaire sur ces 3 ou 12 derniers mois. Ca peut représenter des indemnités ridiculement basses. Le plus simple pour en avoir une idée précise est d'utiliser le simulateur d'indemnités journalières sur le site internet de la MSA.

1. Cela peut dire que tu serais représenté.e par certains syndicats qui, par ailleurs, affichent des positions au niveau étatique ou dans la rue qui te déplaisent. Cependant, il faut se rappeler que les syndicats locaux sont distincts de leur direction nationale tant dans leurs orientations politiques que leur composition - diverse et hétéroclite.

Contacter l'Inspection du Travail / La DIRECCTE du département où tu travailles

Tu peux contacter l'inspection du travail si tu entres en conflit avec ton employeur, ou si celui-ci ne respecte pas la réglementation en matière de conditions et de durée de travail, de santé et de sécurité du personnel, de conditions de travail ou de logement contraires à la dignité ou si tu es victime ou témoin de harcèlement dans le cadre de ton emploi.

Ils ne sont pas compétents néanmoins sur les questions liées au contrat type : paiement des salaires, sanctions disciplinaires, payement ou prise des congés : qui doivent être traités avec les Prud'hommes.

L'Inspection du travail est organisée par départements, appelle celle qui correspond au département où tu travailles - voire en annexe.

Les Prudhommes

Convoquer tes employeurs au conseil des Prud'hommes te permet de porter le conflit devant une instance tierce, et donc de prendre du recul par rapport à des relations de pouvoir qui te sont défavorables.

Au terme du jugement, le conseil détermine le parti en tort, qui est sommée de payer des pénalités à l'autre parti (ainsi que les impayés contractuels) et les frais de justice de son adversaire.

Malheureusement, quand on se retrouve face à des gens qui ne pensent qu'à la thune, les toucher au portefeuille est une manière d'ébranler leurs mauvaises «traditions».

Un procès c'est long et pénible à entreprendre, cependant ça peut être vraiment

utile pour déjouer le sentiment d'impunité totale des éleveurs. Faire condamner les pratiques abusives et les dissuader de recommencer. Dans ce sens, **mener ses employeurs aux Prud'hommes n'est pas une affaire personnelle mais bien collective** : si toi tu ne reviendras pas travailler pour les mêmes raclures, ils seront contraints de traiter mieux ta remplaçante, et le mot circule vite dans les réseaux qu'il est possible que des berger.es rétorquent...

Le Conseil des Prud'hommes est une des plus anciennes formes de justice des travailleurs, fondé au moyen âge et qui vise à sanctionner les abus des personnes dans le cadre du travail. Ainsi il est un corps indépendant du système judiciaire étatique, composé de conseillers issus des syndicats ayant atteint la représentativité¹ (soit les plus gros), de façon paritaire entre les syndicats de patrons et les syndicats d'employés.

Elle est constitué de deux instances : une première chambre de conciliation où toi et ton patron vous êtes convoqués avec deux conseillers (un salarié & un employeur) : discussion du cas et tentative de trouver un accord, si ton employeur sent qu'il a beaucoup à perdre à passer devant la justice il peut te proposer un chèque pour taire l'affaire. Si cela n'est pas possible, dans un second temps tu passes devant un tribunal, où l'affaire sera jugé par jury composé de quatre représentants syndicaux : deux des syndicats d'employeurs, deux des syndicats des salariés. Le juge est nommé pour un an, alternant les deux groupes : employeurs et salariés.

Dans le cas des bergers, nous avons la quasi-certitude de gagner - sous réserve de fournir des «preuves» reconnus par le système

02. Qualifie à l'aide juridictionnelle une personne dont les revenus moyens des trois derniers mois sont inférieurs à 1000 e.

03. Cet éleveur de vaches en extensif en Saone et Loire fut la victime d'un acharnement administratif qui commença avec une accusation de manquement aux devoirs de traçabilité de ses veaux nés en 2015, puis se démultiplia en un grand nombre de contrôles et perquisitions de sa ferme menées par les services vétérinaires accompagnés par des gendarmes armés, jusqu'à la décision de confiscation de son cheptel en 2017, la fuite de Jérôme, sa cavale pendant 10 jours et son abattage par un gendarme. Reporterre a consacré un dossier à son histoire : <https://reporterre.net/lerome-laronze-paysan-mort-pour-avoir-dit-non-a-l-agriculture-industrielle>

judiciaire - étant donné l'écart abyssal qui sépare nos conditions de travail du droit du travail. D'où l'importance de documenter les problèmes (photos, textos, témoignages, papiers administratifs) dès le début.

Les Conseils des Prud'hommes sont départementalisés, si t'appelles le bureau du département où tu travaillais, ils te transmettent un dossier à renvoyer afin de passer devant le bureau de conciliation. Tu as deux ans après la rupture du contrat pour mener ton cas devant les Prud'hommes, toutefois attention, si il s'agit de salaires impayés et que tu as signé le reçu pour solde de tout compte ce délai est raccourci à 6 mois.

Devant le tribunal, tu peux te défendre toi-même, ou être représentée par un défenseur syndical issu d'un syndicat représentatif des ouvriers agricoles dans le département (CFDT dans le 04, CGT-SGT en Isère, CGT en Ariège, etc), ou par un avocat de ton choix (payé par l'état au titre de l'Aide Juridictionnelle² ou par toi-même si tu ne qualifies pas à l'AJ).

Les services vétérinaires ?

En cas de maltraitements sur les animaux, tu peux choisir de signaler les éleveurs auprès des services vétérinaires (toujours du département de domiciliation de l'exploitation). Le signalement se fait par mail à la DDPP (Direction Départementale de Protection des Populations).

economie.gouv.fr/dgccrf/coordonnees-des-DDPP-et-DDCSPP

Dans ce mail donner le plus d'éléments détaillés, appuyés par des photos, ainsi que les coordonnées de l'éleveur. Les services vétérinaires vont consulter ce dossier, puis si ils l'estiment problématique, organiser une inspection surprise sur l'exploitation.

En fonction de la gravité des cas ils vont prononcer un avertissement, une mise en demeure de changer certaines choses, voire entreprendre des mesures judiciaires qui

vont entraîner le retrait des animaux et leur placement dans une autre structure, de façon temporaire (pendant la remise aux normes de l'exploitation agricole si ce sont des problèmes structurels : un "pensionnat" auprès d'éleveurs agréés aux frais de l'éleveur propriétaire des bêtes) ou de façon permanente.

On peut se poser la question de signaler ou pas, de collaborer ou pas dans un système de contrôle de l'agriculture mise en place par des états coercitifs et dominants, le débat est ouvert, mais ce qui est certain est que si les services vétérinaires tombent souvent sur ceux qui ne collent pas exactement aux requis de l'agriculture industrialisée, ça arrive moins souvent à ceux qui adoptent toutes les formes exigées par l'Etat mais abusent des animaux et de leurs employés.

Faire appel au service vétérinaire n'est pas anodin. Car leur rôle est bien de faire appliquer les mesures de l'Etat et de l'UE (via la PAC) visant la normalisation et l'uniformisation de l'élevage (puçage, mesures d'hygiène et mesures sanitaires extrêmement strictes et coûteuses dans les bergeries & les lieux de transformation, prohibition de l'abattage à la ferme...). Ils participent à renforcer les gros élevages au détriment du paysannat en imposant des règles propre au régime industriel et impossibles à suivre par des petits exploitants. Leur dimension coercitive se fait très apparente dans l'affaire qui a mené au meurtre de Jérôme Laronze en 2017, mais également dans plein d'autres d'histoires qui circulent autour de nous.

Dans ce contexte, faire un signalement sur la santé ou le bien-être d'un troupeau implique de prendre le risque qu'ils s'intéressent à d'autres choses, et qu'ils fassent appliquer tout un tas de mesures qui nous déçoivent dans ce qu'elles amènent de contrôle de l'Etat sur les éleveur.ses, l'agriculture et la vie.

Donc, pas simple, mais en même temps, il n'est pas toujours possible de fermer les yeux sur des violences imposées sur des animaux dont nous sommes les témoins voire, dans le cadre de notre travail, complices. Si t'as envie de nous aider à réfléchir là-dessus, écris nous !

SUR L'ÉTHIQUE DE RECOURIR AUX CONTRÔLES DE L'ÉTAT.

Se faisant salarié comme bergère on peut se sentir prise en étau : nous recherchons une certaine forme de liberté, mais nous sommes contraintes de travailler pour assurer notre survie matérielle. En ce faisant, on se vend à des employeurs qui, trop souvent, nous imposent des conditions archi-pourries sous prétexte de tradition, d'isolement ou d'altitude, de manque de moyens financiers.

Si certains manquent réellement de moyens (et alors nous pouvons choisir de travailler et de vivre avec eux) d'autres croulent sous les 4x4 flambant neufs, les cuisines de luxe, les tracteurs surdimensionnés et ont un certain don pour faire disparaître l'argent public alloué à l'amélioration des cabanes tout en invoquant la tradition ou l'authenticité des bergers d'autrefois qui dormaient sous les pierres et étaient contents.

Dans ces cas là nous sommes confrontés au mépris social, à la recherche d'économiser du fric à nos dépens ou parfois simplement la fainéantise de personnes qui ne nous considèrent pas comme leurs égaux et ne veulent pas comprendre qu'on ait les mêmes besoins élémentaires qu'eux. Serrer les dents et endurer des contrats, se casser et faire passer le mot, ne suffit pas car les éleveur.ses n'ont pas de mal à retrouver un.e autre berger.e et continuent de l'exploiter dans les mêmes conditions.

Alors que faire ?

Plusieurs d'entre nous, éprouvons des difficultés à nous imaginer demander la défense des structures d'un Etat que nous connaissons de trop près dans sa dimension coercitive. On préférerait imaginer des manières de lutter autonomes dans lesquelles nous reconnaitrions la solidarité et la vie commune que nous désirons. Et en même temps nos tentatives de faire pression sur nos employeurs sont souvent trop infructueuses, trop lentes ou bien on est juste trop isolé.es, on manque de ressources.

Dans ces cas-ci, avec tout ce que nous pouvons éprouver comme rejet face à la dépossession, le contrôle, la répression sur nos vies et celles des autres qui se jouent dans les différentes institutions de l'Etat, il nous semble que ça fait sens de faire appel à des solutions plus institutionnelles pour mettre terme à des abus qui reproduisent indéfiniment et faire valoir nos droits.

Et de nous rappeler, également, que si nous sommes sortis du servage, ce n'est pas grâce aux états mais bien aux luttes des travailleurs, que les acquis du droit du travail (aussi limités qu'ils soient) sont le fruit de longues batailles de ceux qui nous précèdent, et que si aujourd'hui en France il n'existe pas d'organisation collective des travailleurs agricoles ou de paysans sans terre - sans parler des bergers - si il est aussi difficile de se trouver une légitimité lorsqu'on est saisonniers itinérants ce n'est pas pour rien, et il existe à notre portée des instances de contrôle qui, si nous ne nous en emparons pas pour nous défendre, ne pourront exister que dans leur dimension coercitive.

ANNEXES

Contacts Utiles

CGT SGT Isère : 04 76 32 00 53

CFDT 04 :

CGT Ariège :

Réseau Cléopâtre (ligne téléphonique animé par des bergeres et des bergers pendant l'estive) : 06 99 50 77 05

Ressources pour accéder aux conventions collectives de chaque département :

Pour éviter les conflits, désaccords ou déceptions, l'application systématique de la convention collective devrait être la règle.

Alpes-de-Haute-Provence : CC 9041 Exploitations agricoles, disponible sur demande à la DIRECCTE, service Alpes de Haute Provence, 04 92 30 21 64 ou sur le site : www.paca.direccte.gouv.fr/alpes-de-haute-provence

Hautes-Alpes : CC 9051 Exploitations agricoles et CUMA, disponible sur demande à la DIRECCTE, service Hautes-Alpes, 04 92 52 55 94 ou sur le site : www.paca.direccte.gouv.fr/hautes-alpes

Alpes Maritimes : CC 9061 Exploitations polyculture, disponible sur demande à la DIRECCTE, service Alpes Maritimes au 04 93 72 49 49 ou sur le site : www.paca.direccte.gouv.fr/alpes-maritimes

Bouches-du-Rhône : CC 9131 Exploitations agricoles, disponible sur place à la DIRECCTE, service Bouches-du-Rhône à Aix-en Provence ou au 04 88 77 88 77

Var : CC 9831 Exploitation agricoles, en cours de modification au 15 Mars 2015, disponible sur demande à la DIRECCTE, service Var au 04 94 09 64 00 ou sur le site : www.paca.direccte.gouv.fr/var

Vaucluse : CC 9841 Exploitation agricoles et CUMA, disponible sur demande à la DIRECCTE, service Vaucluse au 04 90 14 75 10 ou sur le site www.paca.direccte.gouv.fr/vaucluse

Pour les départements de la Région Rhône-Alpes, les conventions ainsi que les barèmes sont disponibles sur le site : www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/

Drôme : CC 9261, Exploitations agricoles, disponible sur le site : www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/rubrique «Drôme/Conventions collectives».

Isère : CC 9383, Productions et travaux agricoles, disponible sur le site www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr rubrique « Isère/Inspection du travail/Conventions Collectives départementales ou régionales ».

Savoie et Haute-Savoie : CC 8826 Exploitations agricoles, Entreprises de travaux agricoles et CUMA. Disponible sur demande à la DIRECCTE, service Savoie au 04 79 60 70 00 (envoi par courrier, pas de format électronique).

QUI ON EST, POURQUOI ON FAIT ÇA ?

Nous sommes une petite équipe de bergères et de bergers, qui nous rencontrons en cet hiver 2019 pour réfléchir à nos conditions de travail, fatigué.es des mésaventures. On se rencontre de temps en temps pour casser l'isolement propre à notre travail. On essaie de poser les mots sur ce qu'on vit. La passion ou la soumission, les rapport salarial avec les éleveurs, les salaires, les embauches, l'idéalisation du métier, etc...

Quand on estime une situation intenable on pousse un coup de gueule et on se casse - ou on se tait et on endure, dents serrées jusqu'à la fin du contrat, certain.es qu'on ne reviendra pas. Mais cette position nous est frustrante, car ok, nous on se sauve (et encore, on s'est tapées une saison pourrie) mais en partant on laisse la porte ouverte à ce que d'autres bergères qui n'ont pas eu le mot se retrouvent à notre place...

Alors on aimerait que ça bouge.

On écrit cette brochure sur le tas, d'après nos expériences, avec le désir de ce que, mieux outillé.es, nous puissions longtemps continuer à vagabonder sur plaines collines et montagnes, sans aigrir, perdre notre patience ou notre amour pour la montagne et les moutons...

C'est un travail en cours, avec tous les défauts que ça représente, si t'as des trucs à y dire, redire ou contribuer, on est preneuses, écris nous à :

postemouton@riseup.net.