



LOGEMENT SAISONNIER AGRICOLE LE GUIDE



NOVEMBRE 2022



INTRODUCTION

La saisonnalité du travail est un phénomène inhérent au rythme des travaux agricoles. Aujourd'hui pour différentes raisons, l'agriculture connaît des difficultés de recrutement de salariés pour effectuer les divers et nombreux travaux saisonniers. Parmi les causes de cette tension dans le recrutement, le logement a bien été identifié comme un des éléments déterminants. Dans son enquête sur le travail saisonnier menée en 2021, l'Observatoire Emploi Formation de la FNSEA montre que le logement des saisonniers agricoles est un problème pour 33 % des employeurs interrogés et que la mise à disposition de logement est utilisée comme un moyen de fidélisation par 23 % des employeurs.

Ainsi, même si loger ses salariés, saisonniers ou permanents, n'est pas une obligation pour l'employeur, proposer un hébergement peut s'avérer un argument déterminant pour que des candidats acceptent un emploi.

Pour accompagner les employeurs dans cette éventuelle démarche, la FNSEA a conçu ce guide très pragmatique qui permet de faire le point sur la réglementation applicable.

Par ailleurs, de nombreuses initiatives sont mises en œuvre pour trouver localement des solutions.

Parallèlement, parce que la réglementation est souvent mal adaptée aux attentes des employeurs et des salariés, la FNSEA tente de faire bouger les lignes afin que les exigences attendues correspondent à une réalité faisable pour les employeurs et intéressante pour les salariés.

La FNSEA est composée d'un réseau de professionnels et de techniciens dans les régions et les départements, qui sont vos interlocuteurs privilégiés sur toutes les questions de l'emploi, n'hésitez pas à les contacter pour en savoir plus.





1. UN LOGEMENT POUR VOS SALARIÉS SAISONNIERS AGRICOLES	4
2. INCIDENCES DE LA MISE À DISPOSITION D'UN LOGEMENT À UN SALARIÉ SAISONNIER	5
2.1 Quelles sont les conditions à remplir et formalités à accomplir ?.....	5
2.2 Quelle est la responsabilité de l'employeur dans le cadre de la mise à disposition d'un logement ?.....	7
3. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE CHACUNE DES PARTIES	8
3.1. Concernant le logement.....	8
A. Faut-il rédiger un contrat relatif au logement ?	8
B. Quelles sont les obligations de chacune des parties ?	8
C. Quelles sont les garanties d'assurance pour le logement ?	9
D. Qui est responsable en cas de dégradation durant le séjour du salarié ?	10
3.2. Concernant le contrat de travail	11
4. LES NORMES PAR TYPE D'HÉBERGEMENT	13
5. LES AIDES AU LOGEMENT	23
6. CONSTRUIRE OU RÉHABILITER UN BÂTIMENT SUR L'EXPLOITATION.....	25
6.1. Les démarches.....	25
A. Demande de certificat d'urbanisme	25
B. Le permis de construire ou la déclaration préalable de travaux.....	25
C. Les démarches d'urbanisme complémentaires à entreprendre	26
6.2 La TVA.....	27
A. Taux à 10 %	27
B. Taux à 5.5%	28
7. COTISATIONS SOCIALES ET FISCALITÉ	31
7.1. Quelle est l'incidence sur les cotisations sociales de la fourniture d'un logement ?	31
A. L'avantage en nature	31
B. La prestation en nature	32
7.2. Quelle fiscalité s'applique aux locaux destinés à l'hébergement de vos salariés ?.....	32
ANNEXES	33

1. UN LOGEMENT POUR VOS SALARIÉS SAISONNIERS AGRICOLES



Il n'existe pas d'obligation générale pour un employeur de fournir un logement pour ses salariés ; une telle obligation ne peut résulter que d'un accord collectif ou d'un contrat de travail.

Toutefois, proposer un logement vous aidera à recruter des saisonniers et à les fidéliser, et améliorera leurs conditions de vie et de travail.

Un logement peut être fourni par l'employeur au salarié :

- Soit en vertu d'un bail d'habitation indépendamment de l'exécution du contrat

Il donne lieu au versement d'un loyer et des charges afférentes à toute location. Dans ce cas, et sous réserve du paiement d'un loyer suffisant, la fourniture du logement est sans lien avec le contrat de travail. La fin de l'occupation du logement est déterminée par le contrat de bail et non par la fin du contrat de travail. Le bail est soumis à la législation sur les baux d'habitation.

Cette situation relève du droit commun immobilier et n'est pas étudiée ci-après ;

- Soit en vertu du contrat de travail, en tant qu'accessoire du contrat, ce logement étant alors appelé logement de fonction, attribué au salarié pour faciliter son travail.

Les développements qui vont suivre concernent uniquement cette seconde option : le logement comme accessoire du contrat de travail.



2. INCIDENCES DE LA MISE À DISPOSITION D'UN LOGEMENT À UN SALARIÉ SAISONNIER



2.1 Quelles sont les conditions à remplir et formalités à accomplir ?

Ce que dit la loi :

Tout logement destiné à être loué nu ou meublé à titre de résidence principale aux salariés saisonniers doit être un logement décent, qui satisfait aux caractéristiques fixées par les textes¹. Il doit notamment :

- avoir une surface habitable minimale de 9 m² et disposer de chambres individuelles isolées correspondant au nombre de saisonniers logés et de pièces communes lorsqu'il ne s'agit pas d'un logement isolé,
- comporter les éléments minimums de confort retenus pour la définition des caractéristiques du logement décent, tout en garantissant l'autonomie (coin cuisine, sanitaires) et l'intimité du salarié saisonnier.

Lorsqu'il s'agit d'un bâtiment considéré comme un bâtiment d'habitation collectif, c'est-à-dire superposition, même partielle, de plus de deux logements distincts desservis par des parties communes bâties, des dispositions spécifiques sont applicables notamment concernant l'accessibilité aux personnes handicapées.

Des dérogations peuvent être accordées en fonction de l'intérêt des opérations, notamment pour les normes de surface lorsqu'il s'agit d'opérations réalisées dans l'existant.

Les besoins et le contexte étant très différents d'une région à l'autre, d'un canton à l'autre, voire d'une exploitation à l'autre, les solutions sont donc à construire à un niveau très localisé.

L'employeur peut choisir de proposer un logement individuel ou collectif, chacun répondant à des normes précises (voir chapitre 4). Néanmoins, quel que soit le type d'hébergement choisi, celui-ci doit respecter un socle minimal de conditions d'hygiène, de confort et de sécurité. Chaque salarié doit pouvoir fermer son logement et avoir la liberté d'y accéder sans danger.

La santé du travailleur doit être respectée, notamment au travers des points généraux suivants :

- L'isolation du logement des lieux où sont entreposées des substances dangereuses, de l'infiltration, des parasites et des températures excessives,
- La hauteur sous plafond de 2,20 mètres minimums (sauf dérogations),
- Les matériaux utilisés pour la construction du logement, le système de chauffage ou de cuisson et leur raccordement,

¹ Décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent, modifié par décret n°2021-872 du 30 janvier 2021

² 9m² si la cuisine est séparée à défaut 12m² (Article R.716-5 CRPM)

- L'éclairage suffisant pour permettre le déplacement dans chacune des parties du logement
- Dans les pièces destinées au séjour et au sommeil, la surface des fenêtres doit être au moins égale à un dixième de la surface au sol de chaque pièce. Dans les pièces destinées au sommeil, les fenêtres doivent être munies d'un dispositif d'occultation.
- Les installations d'eau doivent assurer une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants, avec une température réglable.
- Les toilettes ne doivent pas communiquer directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas.

S'il s'agit d'un hébergement collectif de saisonniers, celui-ci doit faire l'objet d'une déclaration annuelle à la préfecture quel que soit le type d'hébergement prévu. Les imprimés de déclaration sont à retirer puis à retourner auprès de la Ddets^{3 4 5}. Le défaut de déclaration ou de renouvellement ou la production d'une déclaration ou d'un renouvellement incomplet, inexact ou tardif est sanctionné pénalement⁶.

Les salariés saisonniers embauchés en CDD peuvent être hébergés en résidences mobiles ou démontables, celles-ci devant répondre aux mêmes conditions que précédemment.

La mise à disposition de campeurs, de façon habituelle, de terrains permettant l'accueil au plus de 20 personnes et au plus de 6 caravanes (camions aménagés ayant le caractère de caravane⁷) consiste en un « camping à la ferme ». L'employeur doit le déclarer⁸. A ce titre, on l'appelle également « camping déclaré »⁹.

L'hébergement sous tente n'est autorisé qu'à condition de solliciter l'autorisation de l'inspecteur/l'inspectrice du travail. Il n'est susceptible d'être autorisé par l'inspecteur/l'inspectrice du travail que dans certains territoires¹⁰. L'autorisation de l'inspecteur/l'inspectrice du travail ne peut concerner que la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Il ne peut concerner que des salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à un mois.

Pour manquement à ses obligations en cas d'hébergement sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux, et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, l'employeur peut recevoir un avertissement ou être condamné à une amende¹¹.

BON À SAVOIR : les accords collectifs applicables localement peuvent fixer des conditions d'hygiène, de sécurité et de confort supplémentaires pour le logement des salariés saisonniers.

Contactez la FDSEA du département concerné.

³ Ddets : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

⁴ Articles R.16261 et suivants du code de la construction et de l'habitation

⁵ Cerfa 61-2091

⁶ Amende de 300 à 6 000 € et peine d'emprisonnement de 2 mois à 2 ans (Loi n°73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif – article 4)

⁷ Article R.111-47 du code de l'urbanisme

⁸ Article R.421-23 du code de l'urbanisme

⁹ Cerfa 13404*08

¹⁰ Arrêté du 1^{er} juillet 1996 - Ariège, Bouches-du-Rhône, Drôme (dans les cantons suivants : Nyons, Buis-les-Baronnies, Saint-Paul-Trois-Châteaux, Saint-Vallier, Tain-l'Hermitage, Loriol-sur-Drôme, Marsanne, Montélimar, Pierrelatte), Gard (dans les cantons suivants : Villeneuve-lès-Avignon, Remoulins, Beaucaire, Aramon, Marguerittes, Nîmes, La Vistrenque, Saint-Gilles, Vauvert, Sommières), Gers, Landes, Loir-et-Cher, Lot-et-Garonne, Maine-et-Loire, Pyrénées-Atlantiques, Deux-Sèvres (dans le canton de Thouars), Tarn, Tarn-et-Garonne (à l'exclusion des cantons suivants : Caylus, Saint-Antonin-Noble-Val), Var, Vaucluse.

¹¹ Contravention de 3^{ème} ou 5^{ème} classe en fonction des dispositions visées, amende multipliée par le nombre de travailleurs concernés



2.2 Quelle est la responsabilité de l'employeur dans le cadre de la mise à disposition d'un logement ?

La notion de logement à titre gracieux ou onéreux est sans conséquence sur l'éventuelle responsabilité. Lorsque l'employeur a connaissance de délits commis par le salarié, il est dans l'obligation de les porter à la connaissance des autorités.

Il faut distinguer la responsabilité civile de la responsabilité pénale. Dès lors qu'il n'y a pas complicité ou co-action, la responsabilité pénale de l'employeur ne peut pas être engagée.

Dans le cas d'un logement individuel, le salarié est chargé de son entretien courant.

Dans le cas de logements collectifs, l'employeur assure ou fait assurer à ses frais le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier dont ils sont équipés, le nettoyage quotidien des locaux, le blanchissage des draps au moins une fois tous les quinze jours, et le nettoyage de l'ensemble de la literie lors de chaque changement d'occupant, l'enlèvement, deux fois par semaine, des ordures ménagères.

Pour certaines dispositions, des dérogations peuvent être demandées à l'inspecteur/inspectrice du travail, qui accorde ou non la demande.

À NOTER : il est possible d'interdire certaines pratiques dans le logement comme par exemple, la possession d'un animal. De façon générale, vous avez intérêt à bien préciser l'obligation du salarié à respecter la destination du logement mis à disposition pour éviter les « mauvaises surprises » : rapprochement familial rendant le logement inadéquat, sous-hébergement, constitution de dépôt de garantie - cf. modèle de règlement intérieur en annexe.

Il convient de préciser dans le contrat de travail qu'un logement est mis à disposition du salarié soit à titre gratuit soit à titre onéreux. Le logement devient alors un accessoire au contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail, le logement devient disponible (voir dans les accords collectifs, si certaines dispositions sont mentionnées concernant le délai congé ou préavis).

3. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE CHACUNE DES PARTIES



3.1. Concernant le logement

A. Faut-il rédiger un contrat relatif au logement ?

Il n'y a pas d'obligation particulière mais c'est également recommandé car cela permet de fixer les conditions d'utilisation du logement et constitue une sécurité. Une convention particulière entre les parties peut être annexée au contrat de travail.

Un modèle relatif à la mise à disposition d'un logement est proposé dans ce guide en annexe. Il est à utiliser et à annexer au contrat de travail afin de prévenir toutes difficultés.

B. Quelles sont les obligations de chacune des parties ?

Dans le cadre de la mise à disposition du logement, même orale, un certain nombre d'obligations s'imposent à l'employeur et au salarié.

Les obligations de l'employeur :

- Délivrer le logement en bon état,
- Mettre à disposition un logement en bon état d'usage et de réparation,
- Assurer un usage paisible du logement,
- Respecter l'obligation d'entretien,
- Réaliser les travaux nécessaires,
- Respecter les normes relatives au logement agricole,
- Dans le cas où la fourniture du logement rémunère le salarié (en partie), lorsque le logement devient inhabitable (force majeure ou fait indépendant de la volonté du salarié), l'employeur est obligé de reloger le salarié.

En cas de relogement, si le salarié choisit un logement différent de celui proposé, c'est au salarié d'assumer les différents frais y afférant.

Les obligations du salarié :

- Payer le loyer éventuel et les charges locatives justifiées aux dates prévues,
- User des locaux loués suivant la destination prévue dans le contrat de location,
- Effectuer les réparations locatives,
- Réparer les dégradations ou les pertes qu'il a causées à moins qu'il ne prouve qu'elles soient dues à la vétusté, à une malfaçon, ou à la force majeure,
- Assurer l'entretien courant du logement et des équipements mentionnés dans le bail,
- S'assurer contre les risques locatifs (principalement dégâts des eaux et incendie). Le propriétaire est en droit de demander une attestation d'assurance.

Obligations de ne pas faire - Le locataire ne doit pas :

- Transformer le logement ou ses équipements sans l'accord écrit du propriétaire. Sans cet accord, le propriétaire peut, lors du départ du locataire, conserver le bénéfice des transformations sans indemnisation,
- S'opposer aux travaux d'amélioration ou d'entretien du logement ou des parties communes que le propriétaire doit faire,
- Céder ou sous-louer le logement sans l'accord écrit du propriétaire

Fortement conseillé :

- Un état des lieux d'entrée et de sortie est un outil à privilégier (cf. fiche en annexe),
- Un règlement intérieur pour fixer les conditions d'utilisation et les éventuelles sanctions peut s'avérer utile.

C. Quelles sont les garanties d'assurance pour le logement ?

Nombreux sont les salariés saisonniers qui emménagent dans des logements saisonniers. Comment doivent-ils s'assurer ? Pour quels risques ?

- **Pendant un travail saisonnier, le saisonnier loue un logement non meublé. Doit-il obligatoirement l'assurer ?**

Le locataire d'une location non meublée est tenu d'assurer ses responsabilités envers le propriétaire. Cette assurance obligatoire couvre les dommages causés au propriétaire.

Le salarié doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs d'incendie, d'explosion et de dégâts des eaux auprès de l'assureur de son choix. Le salarié devra justifier de cette assurance lors de la remise des clés.

La loi permet de prévoir dans le bail une clause de résiliation si le locataire n'a pas souscrit d'assurance.

- **Dans le cadre d'une colocation dans un logement meublé, comment assurer ce logement ?**

Le principe est le même que celui de la location d'un logement non meublé. Chaque locataire doit se tourner vers l'assureur de son choix et s'assurer obligatoirement pour les dommages causés au propriétaire.

À NOTER : il n'est pas obligatoire d'assurer un logement en foyer, en gîte, ou location de vacances, ou un logement de fonction. Même si l'assurance n'est pas obligatoire, le locataire est responsable des dommages causés au propriétaire. Il est donc préférable de s'assurer.

Le bailleur peut d'ailleurs demander d'assurer les risques locatifs en dehors de toute obligation légale. Il faut donc systématiquement vérifier ce point dans le contrat de location.

- **Le salarié doit-il s'assurer pour les dommages accidentels qu'il pourrait causer à ses voisins ?**

Cette assurance est indispensable même si elle n'est pas obligatoire. Les assureurs complètent toujours la garantie de responsabilité locative avec une assurance dite recours des voisins et des tiers.

- **Faut-il vérifier que le salarié a assuré ses biens ?**

Le salarié n'est pas obligé d'assurer ses biens, même si cela présente un intérêt certain. Il est donc toujours intéressant de lui suggérer.

- **Quel contrat d'assurance souscrire par le salarié locataire pour être suffisamment couvert ? Dans la pratique les assureurs proposent des contrats d'assurance multirisques habitation qui couvrent à la fois les responsabilités et les biens personnels du locataire.**

L'assurance multirisques habitation inclut toujours les garanties suivantes : incendie, catastrophes naturelles et technologiques, tempête, attentats et dégâts des eaux. D'autres garanties sont proposées en option : vol, bris de glace, dommages aux appareils électriques. Ainsi, le contrat d'assurance multirisques habitation permet d'adapter le contrat aux besoins spécifiques tout en regroupant plusieurs garanties.

D. Qui est responsable en cas de dégradation durant le séjour du salarié ?

Concernant le logement individuel :

c'est la responsabilité du salarié qui est en cause.

Concernant le logement collectif :

Si l'employeur ne peut pas prouver quel salarié a dégradé le logement, il n'y a pas de mise en cause de la responsabilité des salariés et en conséquence, c'est à l'employeur de remettre en état le logement.



3.2. Concernant le contrat de travail

Remarque : ces modalités ne concernent pas la mise à disposition d'un terrain pour un hébergement sous tente, réglementation spécifique¹², qui doit être autorisé par l'inspecteur/inspectrice du travail et ne peut pas dépasser un mois.

UN LOGEMENT ACCESSOIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi¹³ qui régit les baux d'habitation ne s'applique pas aux logements attribués ou loués en raison de l'occupation d'un emploi. En conséquence, le salarié disposant d'un logement de fonction ne peut pas prétendre à un droit au maintien dans les lieux en cas de rupture du contrat de travail.

La mise à disposition d'un logement de fonction peut être gratuite, ou payante avec le versement d'un loyer par le salarié à l'employeur.

Le logement de fonction peut être considéré comme un avantage en nature. Il constitue alors une partie de la rémunération du salarié, soumise à charges sociales comme le salaire. Rappelons que constitue un avantage en nature un logement fourni gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation du salarié inférieure à sa valeur réelle. Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, l'estimation de l'avantage en nature est évaluée forfaitairement et réévaluée chaque année (publication annuelle d'un arrêté¹⁴). Elle peut également être calculée, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

En tant qu'accessoire du contrat de travail, une clause du contrat doit être consacrée au logement de fonction (cf. modèle de clauses en annexe).

Pour simplifier le contenu du contrat de travail, il est conseillé de rédiger une clause avec les principales informations du logement de fonction (adresse, nombre de pièces, meublé ou non, gratuit ou loyer, situation en cas de rupture du contrat...) et détailler la description du logement en annexe, en joignant si possible le dossier de diagnostic¹⁵ technique au contrat.

Dans cette clause, il est préférable de mentionner les obligations du salarié :

- Prendre les lieux en l'état où ils se trouvent à la date d'entrée en jouissance du logement, à les entretenir et les rendre en bon état en fin d'occupation ;
- Ne pas sous-louer tout ou partie de ces locaux ;
- Ne pas réaliser de transformation sans autorisation expresse de l'employeur ;
- Et le salarié devra fournir à l'employeur une attestation d'assurance habitation.

À NOTER : des accords collectifs territoriaux et de filières peuvent avoir fixé des conditions d'hygiène, de sécurité et de confort supplémentaires pour le logement de saisonniers, renseignez-vous auprès de votre FDSEA.

¹² R. 716-16 du code rural et de la pêche maritime

¹³ Loi du 6 juillet 1989 dite Loi Mermaz

¹⁴ Arrêté du 17 juin 2003

¹⁵ Lors d'une vente ou d'une location, le propriétaire est dans l'obligation de présenter un Dossier Diagnostic Technique immobilier (DDT). Ce dossier, bilan de l'état du bâtiment, comprend plusieurs diagnostics immobiliers obligatoires selon la typologie du bien, sa date de permis de construire, sa superficie et son code postal.

PRÉCISIONS

- **Peut-il y avoir des conséquences sur le contrat de travail ?**

Pour qu'il y ait un effet sur le contrat de travail, il faut que les dégradations soient le fait du salarié ou de personnes sous sa garde ou de « choses » (animal compris) sous sa garde. Si c'est le cas, vous pouvez agir contre le salarié qui dégrade le logement ou l'utilise en dehors des règles - **ATTENTION** : toute sanction pécuniaire est interdite mais il est possible d'utiliser une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, mise à pied, ...)

- **L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut-il intervenir lors de la mise à disposition d'un logement ?**

Dès lors que le logement est l'accessoire du contrat de travail, qu'il soit sur l'exploitation ou en dehors, individuel ou collectif, l'agent de contrôle de l'inspection du travail est compétent.

L'agent compétent de l'inspection du travail contrôle notamment les conditions d'hébergement et leur conformité aux règles en vigueur. Aucune autorisation préalable, ni présence d'un officier de police judiciaire ne sont nécessaires mais dès lors qu'il s'agit d'un « domicile », l'autorisation de l'occupant est requise.

Les pièces qui peuvent être demandées :

- Bulletins de paie (appréciation des éventuelles retenues)
- Justification de l'identité et de l'adresse de l'employeur et des personnes occupées dans l'établissement
- La communication du dossier technique « amiante » dans le cas où ce dernier est obligatoire.





4. LES NORMES PAR TYPE D'HÉBERGEMENT





Toute affectation d'un local quelconque à l'hébergement, gratuit ou non, doit faire l'objet d'une déclaration au préfet, dès lors que cet hébergement est organisé et fourni en vue d'une utilisation collective excédant le cadre familial. Cette obligation concerne notamment les employeurs hébergeant des salariés.

La déclaration doit être établie sur formulaire¹⁶, en double exemplaire. Elle doit être déposée au plus tard le 30^{ème} jour suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif à la DDETS (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités). Elle doit faire l'objet d'un renouvellement annuel. Le renouvellement doit être effectué dans les 30 jours précédant l'expiration de la période annuelle.

NORMES COMMUNES	
 <p>Accès au logement et sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accès libre et sans danger, - Logement fermant à clef, - Logement isolé des matières dangereuses, des substances malodorantes, protégé des parasites et rongeurs, - Matériaux de construction ne portant pas atteinte à la santé des occupants (amiante, plomb ...), - Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ne doivent pas porter atteinte à la sécurité des occupants, - Installations électriques en sécurité, - Le logement doit être protégé contre les infiltrations, eaux de ruissellement et remontées d'eau, et doit pouvoir être aéré, - Logement en bon état d'entretien.
 <p>Confort du logement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Éclairage suffisant dans toutes les pièces, - Les pièces destinées au sommeil doivent être munies d'un dispositif d'occultation, - Les logements doivent être construits en matériaux permettant d'éviter les condensations et les températures excessives, - Température minimale : 18 degrés, - Hauteur sous plafond : 2,20m minimum, - Surface vitrée minimum : 1/10^{ème} de surface de chaque pièce, - Le chauffage : une installation permettant un chauffage normal, - La distribution d'eau : intérieure au logement, il la faut potable, avec un débit et une pression suffisants. Les eaux ménagères et eaux-vannes sont évacuées sans risque de refoulement, ni d'odeur, - Une cuisine ou un coin cuisine, - Une baignoire ou une douche est également requise, assurant l'intimité de la personne et munie d'eau chaude et froide, - Pour un logement d'une seule pièce : l'équipement sanitaire peut se limiter à un seul WC, même extérieur au logement, situé sur le palier, ou dans le même bâtiment et facilement accessible, - Le fonctionnement des appareils ménagers indispensables à la vie quotidienne, - L'état du logement : sécurité physique et santé des locataires doivent être assurées,

¹⁶ Cerfa n°61-2091


	<ul style="list-style-type: none"> - Le gros œuvre : le clos et le couvert sont assurés. Cela concerne la solidité, la protection contre les eaux de ruissellement et les remontées d'eau. Les menuiseries extérieures et la couverture protègent des infiltrations d'eau ..., - Les dispositifs de retenue des personnes (garde-corps des fenêtres, escaliers, loggias et balcons) : ils doivent être en bon état, - Les matériaux de construction, les canalisations et les revêtements des logements : en état de conservation et d'entretien, ils ne doivent pas présenter de risques manifestes pour la santé et la sécurité physique des locataires, - La ventilation, la luminosité, l'éclairage naturel des pièces principales doivent être suffisants, - Le logement ne doit pas être frappé d'un arrêté d'insalubrité ou de péril.
 <p>Installations sanitaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eau potable à température réglable, - Installation de WC ne communiquant pas directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas, et munie de portes pleines avec dispositif de fermeture intérieure et pouvant être décondamnables de l'extérieur.
 <p>Norme de surface et de volume</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le logement doit disposer au moins d'une pièce principale ayant soit une surface habitable au moins égale à 9m²¹⁷ et une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20m.

À noter : les conséquences de l'état d'indécence sur les aides au logement




Lorsque le logement ne correspond pas aux critères de décence, le versement de l'allocation logement en tiers payant ou de l'aide personnalisée au logement (APL) n'est pas possible.





Conformément à la législation en vigueur, le locataire peut exiger la mise en conformité du logement.

• Précisions en fonction des différents types d'hébergement :

HÉBERGEMENT INDIVIDUEL EN RÉSIDENCE FIXE :	
 <p>Cuisine et sommeil</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le logement individuel mis à la disposition du travailleur et, le cas échéant, de sa famille, est d'une surface habitable : <ul style="list-style-type: none"> • supérieure à 14m² pour le premier occupant, • majorée de 7m² par occupant supplémentaire. - Il comporte : <ul style="list-style-type: none"> • Une cuisine ou un coin cuisine, • Au moins une pièce destinée au séjour et au sommeil, dont la surface habitable est de : <ul style="list-style-type: none"> • 9m² lorsque la cuisine est séparée, • 12m² lorsqu'un coin cuisine est aménagé dans la pièce. <p>À noter : sont considérés comme occupants supplémentaires : les enfants à charge du travailleur au sens de la législation sur les prestations familiales ainsi que son conjoint ou la personne vivant habituellement avec lui.</p>








¹⁷ 9m² si la cuisine est séparée à défaut 12m² (Article R.716-5 CRPM)

 <p>Entretien et installations</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si la consommation d'eau, de gaz et d'électricité est à la charge du travailleur, elle est enregistrée par des compteurs propres au logement qu'il occupe. - Le travailleur assure l'entretien courant du logement.
HÉBERGEMENT COLLECTIF EN RÉSIDENCE FIXE :	
 <p>Installations sanitaires</p>	<p>Les douches, les lavabos et les cabinets d'aisance sont séparés pour les hommes et les femmes.</p> <p>Les sanitaires comportent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 douche pour 6 personnes - à chaque cabine de douche est associé un espace de déshabillage protégé des projections d'eau - 1 lavabo pour 3 personnes, - 1 WC pour 6 personnes. <p>Chaque WC est pourvu d'une brosse de nettoyage et de papier hygiénique.</p>
 <p>Cuisine</p>	<p>Les locaux destinés aux repas comportent une pièce à usage de cuisine. Les locaux destinés aux repas comportent une pièce à usage de réfectoire dont la superficie minimale est de 7m² pour un travailleur saisonnier, majorée de 2m² par personne supplémentaire.</p> <p>Toutefois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si la structure des lieux s'oppose à l'aménagement de la cuisine et du réfectoire dans des pièces séparées, ces deux fonctions peuvent être regroupées en une seule pièce dont la superficie minimale est de 10m² pour un travailleur saisonnier, majorée de 2m² par travailleur supplémentaire. - La pièce à usage de cuisine n'est pas obligatoire lorsque l'employeur prend en charge la préparation des repas. Dans ce cas, un espace est aménagé et équipé pour que les travailleurs puissent préparer et prendre leurs repas en dehors des jours ouvrés. <p>Les locaux où sont préparés et pris les repas sont équipés, en nombre suffisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des ustensiles de cuisine - d'appareils de cuisson nécessaires et en état d'utilisation - d'appareils de réfrigération - de tables et de sièges - de poubelles pouvant être fermées et munies de sacs adaptés. <p>Si les locaux ne sont pas alimentés en eau courante, l'employeur met quotidiennement au moins 100 litres d'eau potable à la disposition de chaque travailleur.</p>




 <p>Chambre</p>	<p>Toute pièce destinée au sommeil reçoit au maximum 6 travailleurs. Sa superficie minimale est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 9m² pour le 1^{er} occupant - 7m² par occupant supplémentaire. <p>Les lits superposés ne sont pas autorisés.</p> <p>Les pièces destinées au sommeil des hommes sont séparées de celles destinées au sommeil des femmes.</p> <p>Lorsque le nombre de travailleurs saisonniers est au plus égal à 3, une pièce unique peut servir à la fois au sommeil et au repas des intéressés : Sa superficie est alors de 12m² pour un travailleur, majorée de 7m² par travailleur supplémentaire.</p> <p>Chaque travailleur a, à sa disposition, une literie totalement équipée, propre et en bon état, et une armoire individuelle fermant à clef.</p>
 <p>Entretien et nettoyage des logements</p>	<p>Le chef d'établissement assure ou fait assurer à ses frais :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier dont ils sont équipés, - Le nettoyage quotidien des locaux, - Le blanchissage des draps au moins une fois tous les 15 jours, - Le nettoyage de l'ensemble de la literie lors de chaque changement d'occupant, - L'enlèvement des ordures ménagères 2 fois par semaine.
 <p>Issues et dégagements</p>	<p>Les établissements comportent des dégagements tels que portes, couloirs, circulation, escaliers, rampes, répartis de manière à permettre une évacuation rapide de tous les occupants dans des conditions de sécurité maximale.</p> <p>Ces dégagements sont toujours libres. Aucun objet, marchandise ou matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ne fait obstacle à la circulation des personnes - Ne réduit la largeur des dégagements au-dessous des minimas : <ul style="list-style-type: none"> • Moins de 20 personnes : 1 dégagement de 0,80m de largeur • De 20 à 100 personnes : 1 dégagement de 1,50m de largeur • De 101 à 300 personnes : 2 dégagements de 2m de largeur totale cumulée • De 301 à 500 personnes : 2 dégagements de 2,5m de largeur totale cumulée. <p>La largeur de tout dégagement faisant partie des dégagements réglementaires est supérieure à 0,80 mètre.</p> <p>Ces dégagements sont disposés de manière à éviter les culs de sac.</p>
 <p>Lutte contre l'incendie</p>	<p>L'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs.</p> <p>Le premier secours contre l'incendie est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.</p> <p>Il existe au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée d'une capacité minimale de 6 litres pour 200 mètres carrés de plancher.</p> <p>Il existe au moins un appareil par niveau.</p> <p>Lorsque les locaux présentent des risques d'incendie particuliers, notamment des risques électriques, ils sont dotés d'extincteurs dont le nombre et le type sont appropriés aux risques.</p>









HÉBERGEMENT COLLECTIF EN RÉSIDENCE FIXE :

 <p>Matériaux de construction</p>	<p>Les matériaux utilisés pour leur construction doivent permettre une isolation phonique conforme aux dispositions réglementaires¹⁸ et évitent les condensations et les températures intérieures excessives.</p>
 <p>Dispositions générales de conception</p>	<p>Les résidences mobiles sont aérées de façon permanente. Les sols, parois et plafonds sont protégés contre les eaux de ruissellement, les infiltrations et les remontées d'eau. La hauteur sous plafond est supérieure à 2m. Les résidences mobiles sont équipées de fenêtre ou autres ouvrants transparents donnant directement sur l'extérieur, étanches à l'eau et maintenus en bon état.</p>
 <p>Installations électriques</p>	<p>Les installations électriques sont conformes aux dispositions réglementaires figurant au Code du travail.</p>
 <p>Appareils à combustion</p>	<p>Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires ne peuvent pas porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants.</p>
 <p>Température minimale intérieure</p>	<p>La température minimale intérieure doit être maintenue à 18°C.</p>
 <p>Alimentation en eau</p>	<p>Les installations d'eau assurent une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants. S'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas desservie par un réseau d'alimentation en eau courante, l'employeur met quotidiennement au moins 100 litres d'eau potable à disposition pour chaque travailleur.</p>
 <p>Installations sanitaires</p>	<p>Cabinets d'aisance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les cabinets d'aisance sont aménagés à raison d'un pour 6 personnes. - Les cabinets d'aisance sont dotés d'une porte pleine et munie d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur. - Les cabinets d'aisance sont équipés d'une chasse d'eau, sauf s'il s'agit d'une exploitation agricole qui n'est pas desservie par un réseau d'alimentation en eau courante. <p>Salle d'eau</p>

¹⁸ R.154-6 du code de la construction et de l'habitation

	<p>Lorsque l'hébergement ne comporte pas d'installations sanitaires intérieures, une salle d'eau comportant des lavabos aménagés à raison d'un lavabo pour 3 personnes doit être mise à disposition. Elle comporte également des douches à raison d'une cabine pour 6 personnes.</p> <p>Les robinets des lavabos et douches fournissent de l'eau à température réglable.</p> <p>Les douches, les lavabos et les cabinets d'aisance sont séparés pour les hommes et les femmes.</p>
 <p>Pièce destinée au sommeil</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'hébergement, lorsqu'il est destiné au sommeil, peut recevoir au maximum 6 travailleurs. - Sa superficie minimale est de 6m² par occupant. - Lorsque le nombre de travailleurs est au plus égal à 3, il peut servir également au repas des intéressés. - Les lits ne sont pas superposés. - L'hébergement, lorsqu'il est destiné au sommeil des hommes, est séparé de celui destiné au sommeil des femmes, sauf s'il est à l'usage exclusif d'un couple. - L'employeur met à disposition de chaque travailleur une armoire individuelle et une literie complète et en bon état. - Les pièces destinées au sommeil doivent être munies d'un dispositif d'occultation.
 <p>Cuisine et réfectoire</p>	<p>Lorsque le nombre de travailleurs saisonniers est supérieur à 3, ceux-ci disposent de locaux destinés aux repas comportant une pièce à usage de cuisine et une pièce à usage de réfectoire dont la superficie minimale est de : 7m² ; pour un travailleur saisonnier, majorée de 2m² par personne supplémentaire.</p> <p>Toutefois :</p> <p>Si la structure des lieux s'oppose à l'affectation de pièces séparées à la préparation et à la prise des repas, ces deux fonctions peuvent être regroupées en une seule pièce dont la superficie minimale est de 10m² pour un travailleur, majorée de 2m² par travailleur supplémentaire.</p> <p>La pièce à usage de cuisine n'est pas obligatoire lorsque l'employeur prend en charge la préparation des repas. Dans ce cas, un espace est aménagé et équipé pour que les travailleurs puissent préparer et prendre leurs repas en dehors des jours ouvrés.</p> <p>Les locaux où sont préparés et pris les repas doivent être équipés du matériel nécessaire en nombre suffisant.</p>
 <p>Entretien</p>	<p>Le chef d'établissement assure ou fait assurer à ses frais :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier dont ils sont équipés, - Le nettoyage des locaux, - Le blanchissage des draps au moins une fois tous les 15 jours et le nettoyage de la literie lors de chaque changement d'occupant. <p>L'enlèvement, 2 fois par semaine, des ordures ménagères.</p>





ACCUEIL À LA FERME : Camions aménagés	
 Installation	<p>1 seul site par exploitation agricole – à déclarer¹⁹ Au plus 20 personnes et au plus de 6 caravanes / camions aménagés</p> <ul style="list-style-type: none"> - À noter : le recours des caravanes pliantes est interdit.
 Équipements sanitaires	<p>Doivent être mis à disposition des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vestiaires collectifs (meubles de rangement sécurisés pour leurs effets personnels²⁰). - Lavabos : 1 pour 10 travailleurs au plus - Douches - Cabinets d'aisance séparés : 1 WC et 1 urinoir pour 20 hommes / 2 WC pour 20 femmes - Blocs sanitaires : à intégrer à des bâtis existants de préférence – blocs de chantier pour une durée < 3 mois. A raccorder au réseau d'eau portable et au réseau électrique (avec système assainissement) <p>A noter : toilette sèche possible sous condition (ni rejet liquide en dehors de la parcelle, ni pollution des eaux superficielles ou souterraines)</p>
 Risques	<ul style="list-style-type: none"> - Risque incendie : Prescriptions d'information, d'alerte et d'évacuation et délai de réalisation fixé par le maire pour assurer la sécurité des occupants des terrains situés dans des zones à risque naturel - Assurance spécifique campeur à souscrire par le salarié
HÉBERGEMENT SOUS TENTES	
 Installation	<p>Territoires ciblés²¹ - Autorisation préalable obligatoire de l'inspecteur/inspectrice du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Périodes définies : 1^{er} juin au 15 septembre
 Accès	<ul style="list-style-type: none"> - Par voie carrossable reliée à une voie publique
 Installations sanitaires	<p>Protégées des intempéries sur le terrain ou à proximité Par tranche de 10 travailleurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un point d'eau potable muni d'un robinet - un lavabo avec robinet d'alimentation, une glace et une tablette - une douche avec un espace de déshabillage protégé par des projections d'eau - un bac à laver la vaisselle - un bac à laver le linge - un cabinet d'aisance

¹⁹ Cerfa 13403*08

²⁰ Article R.4228-2 du code du travail

²¹ Arrêté du 1^{er} juillet 1996 – article 5

 <p>Maintien en état et propreté</p>	<p>Responsabilité du chef d'établissement</p> <p>Mise à disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - poubelles fermées et munies de sacs adaptés (enlèvement au moins 2 fois par semaine) - trousse de premiers secours - extincteur en bon état de fonctionnement
 <p>Installation électrique</p>	<p>Pas d'obligation mais si elle existe, elle doit être conforme aux normes²².</p>

Autres possibilités de logements hors exploitation :

- **Les foyers de jeunes travailleurs habitat jeunes :**
<https://www.habitatjeunes.org>
- **La location de gîtes de France**
<https://www.gites-de-france.com/fr>
- **Le logement en camping**
<https://www.camping-enfrance.com/campings-municipaux-france-17-0-0-0-0-1.html>
- **Les aires d'accueil des campings cars**
<http://www.i-campingcar.fr/accueil.html>
- **Les mairies ou communautés de communes**
<https://www.annuaire-mairie.fr/> ;
<https://www.amf.asso.fr/annuaire-communes-intercommunalites>
- **CNOUS - CROUS**
<https://www.etudiant.gouv.fr/fr/les-crous-1984>
- **Maisons des saisonniers**
<http://www.saisonnalite.org>
- **SOLIHA (Solidaires pour l'habitat)**
<https://soliha.fr/>



5. LES AIDES AU LOGEMENT



- **Logement social**

Pour effectuer une demande de logement social et découvrir les offres disponibles à la location : [plateforme AL'in](#).

Logement temporaire : pour des locations de courte durée.

Logement privé : Le dispositif Louer pour l'Emploi facilite la recherche de logement en mobilité géographique et accompagne gratuitement.

- **Aide au logement (APL)**

L'APL est une aide financière destinée à réduire le montant du loyer (ou de la redevance si foyer). Elle est versée en raison de la situation du logement et ce, quelle que soit la situation familiale : célibataire, marié, avec ou sans personne à charge. Les conditions d'attribution diffèrent selon qu'il s'agit d'une location ou d'un hébergement en foyer.

Pour les salariés agricoles, la demande doit être faite auprès de la MSA :

<https://www.msa.fr/lfp/logement/allocations>

Les aides au logement d'Action Logement pour les salariés agricoles :

<https://www.actionlogement.fr/le-secteur-agricole>

- **Garantie Visale (Action Logement)**

La garantie Visale (Visa pour le Logement et l'Emploi) est une caution locative gratuite accordée par Action Logement. Elle vise à faciliter la recherche de logement et garantit le paiement du loyer et des charges locatives à votre propriétaire en cas de défaillance de paiement.

- **AVANCE AGRI-LOCA-PASS (Action Logement)**

L'AVANCE AGRI-LOCA-PASS® permet de financer gratuitement le montant de votre dépôt de garantie dans la limite de 2 000 € sous respect de conditions d'éligibilité.

- **Aide AGRI-MOBILI-JEUNE (Action Logement)**

Pour les moins de 30 ans : bénéficiaire d'une prise en charge d'une partie de votre loyer jusqu'à 300 € par mois et pendant un an sous conditions d'éligibilité.

- **Aide Mon job Mon logement (Action Logement)**

Pour les nouveaux locataires : une aide gratuite à l'installation de 1 000 € pour soutenir les salariés récemment entrés dans l'emploi et favoriser le rapprochement Emploi-Logement.

- **Aide AGRI-MOBILITE (Action Logement)**

Jusqu'à 3 200 €, l'aide gratuite prend en charge les frais d'accompagnement à la recherche d'un logement et une partie des dépenses liées à la mobilité professionnelle.



- **Aide aux saisonniers agricoles (Action Logement)**

Pour les salariés exerçant une activité saisonnière agricoles : une aide pouvant atteindre 600 € pour payer les frais d'hébergement, quelle que soit la solution d'hébergement retenue (renouvelable une fois).

Surmonter une difficulté avec **le service d'accompagnement social (Action Logement)**

Le service d'accompagnement social, confidentiel et gratuit, aide les salariés à faire face à des difficultés logement en établissant un diagnostic de leur situation. Il permet de rechercher et de mobiliser des solutions et des aides adaptées

6. CONSTRUIRE OU RÉHABILITER UN BÂTIMENT SUR L'EXPLOITATION



6.1. Les démarches

A. Demande de certificat d'urbanisme²³

Si une construction neuve ou de gros travaux de réhabilitation sont prévus, il est conseillé de demander un certificat d'urbanisme²⁴ auprès de la mairie. Il en existe 2 types : le certificat d'information et le certificat opérationnel. Le 1^{er}, le certificat d'information, donne les règles d'urbanisme sur un terrain donné. Il informe sur la situation des bâtiments et du terrain au regard des documents d'urbanisme en vigueur sur la commune. Il renseigne également sur la densité de construction autorisée ou extensions autorisées, les règles à respecter. Le 2^e, le certificat opérationnel, renseigne sur la faisabilité d'un projet.

Attention : le certificat d'urbanisme n'est ni une autorisation ni un refus d'autorisation de réaliser votre projet. **Ce n'est qu'un document d'information.** La demande de certificat d'urbanisme est facultative, mais elle est recommandée.

B. Le permis de construire ou la déclaration préalable de travaux

Avant de commencer un chantier, il faut obtenir l'autorisation du maire pour avoir :

- Soit un permis de construire pour l'édification d'un nouveau bâtiment, une extension à partir d'un bâtiment existant ou une réhabilitation importante.
- Soit une déclaration préalable²⁵ pour des travaux de :
 - **construction** de bâtiments de moins de 12 mètres de haut, et dont la surface de plancher et l'emprise au sol ne dépassent pas 20 m² ;
 - **réhabilitation** de bâtiments existants créant une surface de plancher nouvelle inférieure à 20 m² (40 m² dans les zones urbaines ayant un document d'urbanisme, sauf si dépassement des seuils spécifiques pour les bâtiments agricoles) ;
 - **ravalement** de façade ou travaux modifiant l'aspect extérieur d'une construction.

Ces documents attestent que le projet respecte la réglementation de la commune : destination, nature, architecture, dimensions, système d'assainissement et aménagement des bâtiments et de leurs abords.

Réaliser des travaux en l'absence de ces documents dans les cas où ils sont nécessaires expose les propriétaires à des obligations de démolition et de remise en état sous astreinte. Cela peut également constituer une infraction pénale.

S'il est envisagé de démolir tout ou partie d'un bâtiment, dans certains cas un permis de démolir doit être demandé à la mairie.

²³ Cerfa n°13410*06

²⁴ Article R.410-1 à 3 du code de l'urbanisme

²⁵ Cerfa n°13703*08 – article R.421-9 code de l'urbanisme

C. Les démarches d'urbanisme complémentaires à entreprendre

Les bâtiments sont soumis à une réglementation thermique et environnementale²⁶. Le respect de cette réglementation est pris en compte au moment de l'instruction d'une déclaration préalable ou d'une demande de permis de construire.

• Les bâtiments neufs

La construction d'un bâtiment d'habitation est soumise à la réglementation thermique qui permet de réglementer et d'encadrer la consommation énergétique maximale des bâtiments neufs. Depuis l'été 2021, le principe est posé que toute nouvelle construction devra produire davantage d'énergie qu'elle n'en consomme. Pour les nouvelles constructions, n'est plus seulement contrôlé la consommation énergétique, mais aussi le bilan carbone.

Le respect des objectifs fixés par la réglementation implique de joindre au dossier d'urbanisme une attestation de réalisation de l'étude de faisabilité relative aux diverses solutions d'approvisionnement en énergie et de la prise en compte des exigences de performance énergétique et environnementale au dépôt du permis de construire. S'y ajoutera une attestation de prise en compte des exigences de performance énergétique et environnementale à l'achèvement des travaux.

• Les bâtiments anciens

La rénovation et réhabilitation de bâtiments anciens implique une mise en conformité à la réglementation thermique. L'objectif de cette réglementation est d'assurer une amélioration significative de la performance énergétique d'un bâtiment existant. Le contenu de cette mise en conformité dépend de l'importance des travaux de rénovation.

Les rénovations dites « globales » concernent les projets importants. Elles s'appliquent en effet sur les projets qui réunissent les trois critères suivants :

- la Surface Hors Œuvre Nette (SHON) rénovée est supérieure à 1 000 m² ;
- le bâtiment a été construit avant le 1^{er} janvier 1948 ;
- le coût des travaux de rénovation « thermique » décidés par le maître d'ouvrage est supérieur à 25 % de la valeur hors foncier du bâtiment, ce qui correspond à 382,5 € HT/m² pour les logements et 326,25 € HT/m² pour les locaux non résidentiels (au 1^{er} janvier 2017) .



²⁶ Réglementation RE 2020

Dans un tel cas, la rénovation doit définir un objectif de performance globale pour le bâtiment rénové, à justifier par un calcul réglementaire. Les bâtiments doivent aussi faire l'objet d'une étude de faisabilité des approvisionnements en énergie préalablement au dépôt de la demande de permis de construire.

Les autres cas de rénovation concernent l'installation ou de remplacement de certains éléments du bâtiment : pose d'une isolation ou d'une fenêtre, changement de chaudière... Dans ces hypothèses, la réglementation définit une performance minimale pour chaque élément remplacé ou installé.

La réglementation thermique et environnementale s'applique uniquement aux bâtiments chauffés ou refroidis afin de garantir le confort des occupants, qu'il s'agisse de bâtiments ou parties de bâtiment à usage de bureau et d'enseignement, d'établissements ou parties d'établissement d'accueil de la petite enfance ou de bâtiments ou parties de bâtiment à usage d'habitation.

6.2 La TVA

A. Taux à 10%

Pour les travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement et d'entretien hors travaux d'amélioration de la qualité énergétique portant sur des locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de deux ans, le taux de TVA est un taux intermédiaire fixé à 10% (pour rappel, le taux normal est à 20%).

LES LOCAUX :

• **Locaux affectés totalement à l'habitation**

Dès lors que l'ensemble des pièces de la maison individuelle ou du logement situé dans l'immeuble collectif est à usage d'habitation, le taux intermédiaire s'applique à la totalité des travaux portant sur ces locaux, qu'ils soient effectivement occupés ou bien vacants et qu'il s'agisse d'habitations principales ou secondaires.

Le taux intermédiaire s'applique également aux travaux portants :

- sur certains locaux d'habitation atypiques : habitations légères et structures préfabriquées (mobil-homes, etc.) incorporées au sol et non aisément démontables et déplaçables ; péniches amarrées en un point fixe ;
- sur les dépendances usuelles des locaux à usage d'habitation : caves, greniers, loggias, terrasses, cours d'immeubles, garages même non attenants lorsque les travaux ne sont pas à la charge d'une personne les exploitant à titre professionnel.

Demeurent, en revanche, au taux normal les travaux portant sur les bâtiments à usage agricole (écuries, granges, serres et autres communs) ou sur les dépendances particulières des bâtiments hors normes tels que les châteaux (chapelle, pigeonnier).

- **Locaux affectés partiellement à l'habitation**

Le taux intermédiaire de 10% s'applique à l'ensemble des travaux portant sur des locaux principalement affectés à l'habitation, c'est-à-dire au moins à 50 % de la superficie totale hors dépendances.

Pour les locaux affectés pour plus de 50 % à un usage autre que l'habitation, le taux intermédiaire s'applique, en tout état de cause, aux travaux réalisés dans les pièces affectées exclusivement à l'habitation.

- **Locaux affectés exclusivement à un usage autre que l'habitation**

Les travaux portant sur des locaux exclusivement affectés à une activité professionnelle, commerciale, industrielle, agricole ou administrative sont soumis au taux normal de 20%.

LES TRAVAUX :

Sont concernées non seulement les prestations de main-d'œuvre directement liées à l'exécution de ces travaux ainsi que les matières premières et fournitures (pièces de faible valeur) nécessaires à la réalisation des travaux lorsqu'elles sont fournies et facturées par le prestataire, mais également les prestations d'études dès lors qu'elles sont réalisées par le prestataire qui assure également la maîtrise d'œuvre ou la réalisation des travaux éligibles.

En revanche c'est le taux normal de 20% qui s'applique aux travaux suivants :

- travaux, réalisés sur une période de deux ans au plus, qui concourent à la production d'un immeuble neuf²⁷,
- travaux, réalisés sur une période de deux ans au plus, à l'issue desquels la surface de plancher des locaux existants est augmentée de plus de 10%,
- travaux de nettoyage, sauf lorsqu'ils sont préalables ou consécutifs à des travaux éligibles au taux intermédiaire et que l'ensemble de l'opération est facturé par un même prestataire,
- travaux d'aménagement et d'entretien des espaces verts (voir toutefois la précision ci-après),
- travaux de démolition qui ne s'inscrivent pas dans le cadre de travaux éligibles au taux intermédiaire (travaux de démolition totale suivie ou non de travaux de reconstruction).

B. Taux à 5.5%

Pour les travaux d'amélioration de la qualité énergétique pour les locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de deux ans, le taux de TVA est un taux réduit fixé à 5,5%.

Sont ainsi concernés :

- **Les travaux d'amélioration de la qualité énergétique**

Il s'agit de la fourniture et de la pose des matériaux et équipements d'économie d'énergie.

Les travaux éligibles²⁸ doivent respecter les critères de performances minimales²⁹, à savoir :

- Les dépenses en faveur des économies d'énergie suivantes :
 - Acquisition de chaudières à micro-cogénération gaz d'une puissance de production électrique inférieure ou égale à 3 kilovolt-ampères par logement ;
 - Acquisition de chaudières à condensation ;
 - Acquisition d'appareils de régulation de chauffage.

²⁷ Article 257, I-2-2° du CGI

²⁸ 1 de l'article 200 quater du CGI

²⁹ Article 18 bis de l'annexe 4 du CGI

- Les dépenses d'isolation thermique des parois opaques (murs donnant sur l'extérieur, toitures, plafonds de combles) ;
- Les dépenses d'isolation thermique des parois vitrées (fenêtres, portes-fenêtres, fenêtres de toit), de volets isolants ou de portes d'entrée donnant sur l'extérieur ;
- Les équipements de production d'énergie utilisant une source d'énergie renouvelable (chaudières bois, poêles à bois ou à pellets, pompes à chaleur autres que air/air, équipements de chauffage ou de fourniture d'eau chaude sanitaire fonctionnant à l'énergie solaire ou hydraulique...).

- **Les travaux induits aux travaux d'amélioration énergétique**

Les travaux induits sont les travaux annexes rendus indispensables par les travaux de pose ou d'installation des matériaux et équipements éligibles au taux de 5,5%.

Ils ne visent ni les travaux d'ordre esthétique, ni les autres travaux de rénovation réalisés concomitamment.

Exemple : Si les travaux de raccord de plâtre et de peinture dans une salle de bains à la suite de la pose d'une fenêtre isolante éligible à 5,5 % dans cette pièce bénéficient du taux de 5,5 %. En revanche, les travaux de peinture réalisés dans la cuisine en même temps que ceux réalisés dans la salle de bains ne sont pas liés aux travaux d'amélioration énergétique et sont eux soumis au taux de 10 %.

- **Les logements de fonction**

	Si le logement est situé dans un immeuble indépendant du bâtiment administratif ou professionnel	Si le logement fait partie d'un bâtiment administratif ou professionnel
Conséquences sur le taux de la TVA	Si la part des locaux affectée exclusivement à l'habitation est au moins égal à 50 % de sa superficie totale : application du taux intermédiaire (10 %) pour l'ensemble des travaux portant sur l'immeuble, y compris pour les travaux portant sur la part des locaux affectés à des missions liées à l'activité administrative ou professionnelle (réception du public, missions de représentation, ...).	Si la part des locaux affectée exclusivement à l'habitation est au moins égal à 50% de sa superficie totale : application du taux intermédiaire (10%) pour l'ensemble des travaux portant sur l'immeuble même si une partie de ces travaux porte sur des locaux affectés à l'activité administrative ou professionnelle.
		Si la part des locaux affectée exclusivement à l'habitation est inférieure à 50% de sa superficie totale : application du taux intermédiaire (10%) sur les seules pièces du local affectées exclusivement à l'habitation (pour les travaux uniquement sur la partie administrative ou professionnelle : taux à 20%).



7. COTISATIONS SOCIALES ET FISCALITÉ



7.1. Quelle est l'incidence sur les cotisations sociales de la fourniture d'un logement ?

L'approche est différente selon que la mise à disposition de logement est considérée comme :

- un avantage en nature,
- ou comme une prestation en nature.

A. L'avantage en nature

Lorsqu'un employeur, propriétaire ou locataire d'une habitation, la met à disposition d'un salarié gratuitement, il doit évaluer un avantage en nature logement et le soumettre au paiement des cotisations sociales.

L'employeur a le choix entre deux options :

- Évaluation forfaitaire ;
- Évaluation d'après la valeur locative fiscale.

Évaluation selon le forfait, exemple des valeurs retenues au 1^{er} janvier 2022³⁰

Rémunération brute mensuelle (€)	De	< à	1 714	2 056,80	2 399,60	3 085,20	3 770,80	4 456,40	≥ à 5 142
	A	1 714,00	2 056,79	2 399,59	3 085,19	3 770,79	4 456,39	5 141,99	
Valeur pour 1 pièce		72,30 €	84,40 €	96,30 €	108,30 €	132,70 €	156,60 €	180,80 €	204,70 €
Si plusieurs pièces, valeur par pièce principale		38,70 €	54,20 €	72,30 €	90,20 €	114,40 €	138,20 €	168,50 €	192,60 €

• Évaluation d'après la valeur locative brute

L'employeur peut opter pour une évaluation de l'avantage en nature logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

La valeur locative réelle correspond au taux des loyers pratiqués dans la commune pour des logements de surface équivalente. Si aucune de ces deux valeurs ne peut être fournie, le forfait devra s'appliquer.

Prise en charge du loyer par l'employeur

Lorsque l'employeur prend en charge directement le loyer du salarié (bail locatif au nom du salarié), cette prise en charge doit être analysée comme un avantage en espèces soumis à cotisations sociales pour le montant cette prise en charge, il ne s'agit pas d'un avantage en nature.

³⁰ Barème MSA

B. La prestation en nature

C'est un bien payant que l'employeur fournit au salarié dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Pour les salariés dont la rémunération convenue en euros est proche du Smic, son montant est déterminé par l'accord territorial ou sectoriel applicable à l'entreprise ; à défaut, il s'élève pour le mois à 8 fois le minimum garanti. Ce montant est à déduire de la rémunération nette. Dans les autres cas, c'est le montant déterminé dans le contrat qui est à déduire de la rémunération nette.

Il faut vérifier que cette prestation en nature ne constitue pas également un avantage en nature.

Si la valeur de la prestation est supérieure à la valeur réelle du bien (valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou loyer pratiqué dans la commune pour un logement de surface comparable), ce n'est pas un avantage en nature.

Dans le cas inverse, la différence entre la valeur de l'avantage en nature telle qu'elle résulte du forfait et la valeur de la prestation est à ajouter à la rémunération brute.

À vérifier : les accords collectifs peuvent prévoir des clauses particulières portant sur l'hébergement des salariés : **contacter la FDSEA du département concerné.**

7.2. Quelle fiscalité s'applique aux locaux destinés à l'hébergement de vos salariés ?

2 types de taxes sont concernées : la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) et la taxe d'habitation.

Les logements affectés aux saisonniers et aux apprentis bénéficient d'un régime favorable en ce qui concerne la TFPB et la taxe d'habitation : la base d'imposition est calculée au prorata de leur durée d'utilisation (nombre de jours).

Ainsi, si le logement est occupé 3 mois par an, le montant de la TFPB et de la taxe d'habitation est d'un quart.

Avant le 1^{er} janvier de chaque année, il faut adresser aux services des impôts une déclaration conforme au modèle établi par l'administration comportant tous les éléments d'identification des biens.

Cette déclaration doit être accompagnée de tous les éléments justifiant de l'affectation des locaux à l'hébergement des salariés saisonniers et de la durée de leur utilisation à ce titre (contrats de travail, convention de mise à disposition du logement).



1. Modèle de règlement intérieur
2. Modèle d'un état des lieux
3. Modèle de clauses de contrat de travail pour un logement de fonction
4. Adresses pratiques



MODÈLE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

(à adapter en fonction des spécificités : contacter la FDSEA compétente)

PREAMBULE

Le présent règlement intérieur s'applique à tous les salariés logés au
....., quelle que soit la durée d'occupation du logement.

Le résident s'engage à assumer pleinement ses responsabilités individuelles et collectives dans le cadre des dispositions énoncées ci-dessous.

Descriptif du logement :

Nombre de pièces :

Équipement :

Parties communes :

1. Occupation du logement

M..... occupera le logement, (accompagné (e) de M...)

Le salarié s'interdit d'héberger même exceptionnellement une personne sans autorisation préalable du Propriétaire et (ou) de l'employeur.

Le salarié bénéficie d'un droit d'occupation personnel et incessible lié à son contrat de travail.

Il ne peut pas se dessaisir de ce droit en prêtant son logement (*préciser les conditions pour un rapprochement familial*).

2. Occupation illégale

Tout occupant clandestin sera expulsé, sans délai, de la résidence. Ses effets personnels seront évacués.

3. Obligations

a) Entretien et dégradations

Le salarié est responsable du logement ainsi que du mobilier et du matériel mis à sa disposition.

b) État des lieux

Un état des lieux « entrant » descriptif est remis au salarié à son arrivée. Il est rempli conjointement avec l'employeur, propriétaire du logement. Il est impératif de renseigner ce document avec précision afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Un état des lieux « sortant » contradictoire est effectué au départ du salarié.

c) Entretien

L'entretien courant est à la charge du salarié : en conséquence celui-ci doit le maintenir en état de propreté et d'hygiène convenable. Lors de l'état des lieux « sortant » le logement doit être présenté parfaitement propre et vidé de tout effet.

d) Animaux

La présence d'animaux est interdite

e) Fenêtres, balcons, terrasses

Pour des raisons de sécurité, le dépôt d'objets est interdit sur les rebords des fenêtres. Il est interdit de jeter quoi que ce soit par les fenêtres ou balcons.

4. - Responsabilité et sécurité

a) Vigilance

La responsabilité du salarié sera engagée s'il facilite l'entrée, volontairement ou non, de personnes étrangères à l'immeuble ou l'exploitation. Tout visiteur doit, le cas échéant, décliner son identité à la demande de l'employeur.

b) Ordre

Le salarié s'engage à faire régner l'ordre dans le logement.

Le salarié s'engage à ne pas troubler la tranquillité, le travail et le sommeil des autres salariés éventuellement logés ou des éventuels voisins.

c) Vols

L'employeur ne peut être tenu pour responsable des vols commis à l'intérieur du logement.

d) Appareils et produits dangereux

Il est formellement interdit d'utiliser des appareils dangereux comme un barbecue dans le logement ou sur le balcon, des produits explosifs ou inflammables (sauf s'ils sont autorisés par le règlement de sécurité).

e) Travaux

Toute modification dans les locaux (perçements de murs, fixation d'étagères ...) est interdite. A défaut, le salarié s'expose à remettre à ses frais les lieux dans leur état initial.

f) Locaux communs

Aucun objet (vélo, poubelle ou autre) ne doit être entreposé dans les parties communes

Fait à, Le

En 2 exemplaires

Signature

Salarié

Employeur

MODÈLE D'UN ÉTAT DES LIEUX

(Habitation non meublée)

(à adapter en fonction des spécificités : contacter la FDSEA compétente)

L'état des lieux effectué lorsque le salarié entre et quitte le logement est un document fondamental. Il doit être rempli avec soin et surtout être complet.

En voici un exemple.

État des lieux (cocher la case utile) :

d'entrée

de sortie

Nom et adresse de l'employeur :

Nom, ancienne et nouvelle adresse du ou des salariés :

Désignation des locaux :

1. Équipement :

Sanitaires	Très bon état	Bon état	État moyen	Mauvais état	Commentaires
Lavabo					
Douche					
WC					
Robinets					
Chauffe-eau					
Ventilation					
Cuisine	Très bon état	Bon état	État moyen	Mauvais état	Commentaires
Évier					
Chauffe-eau					
Chaudière					
Ventilation					
Hotte					
Divers	Très bon état	Bon état	État moyen	Mauvais état	Commentaires
Balcon					
Sonnerie					
Cheminée					
Antenne					
Boite aux lettres					

Locaux	Sols	Murs	Plafonds	Electri cité	Portes & fenêtres
Entrée	<input type="checkbox"/> Très bon <input type="checkbox"/> Bon <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Mauvais				
Séjour					
Salle à manger					
Cuisine					
Escalier					
Chambre					
Salle de bains					

Fait à (préciser le lieu), le (préciser la date), en (préciser le nombre d'exemplaires) exemplaires

Clefs remises ce jour :

- Non (préciser alors la date de remise)
- Oui

Au nombre de (préciser le nombre de clefs remises) :

Signature de l'employeur Signature du ou des salariés

À noter : Concernant les locations meublées

Pour être qualifié de meublé, outre la volonté commune des parties, le local doit contenir tout le mobilier nécessaire à la vie courante, c'est-à-dire des chaises, tables, lits, matelas, placards ou meubles de rangement, ainsi que les éléments d'équipement essentiels tels qu'une gazinière ou des plaques chauffantes, un réfrigérateur, de la vaisselle et des ustensiles de cuisine.

Il est bien entendu que chaque pièce du logement doit être pourvue des meubles et objets nécessaires à la vie quotidienne et que la présence de ces éléments pourrait être considérée comme insuffisante s'il apparaissait qu'ils n'étaient pas de bonne qualité.

Il conviendra donc de lister le mobilier présent dans le logement ainsi que les ustensiles de cuisine et le linge de maison le cas échéant en rajoutant un tableau supplémentaire et en indiquant leur état lors de la prise du logement.

MODÈLE DE CLAUSE DE CONTRAT DE TRAVAIL POUR UN LOGEMENT DE FONCTION

« ARTICLE ... - Mise à disposition d'un logement de fonction

La Société "*Dénomination sociale*" met à disposition de Mme ou M. "*Prénom et Nom du salarié*", pour la durée de son contrat de travail, un logement de fonction sis "*Adresse complète du logement de fonction*", se composant de "*nombre de pièces*", *meublé ou non meublé* à compter du "*Date de prise de possession du logement de fonction*". La description complète du logement est annexée au présent contrat, ainsi que le dossier de diagnostic technique.

Un état des lieux sera dressé au moment de l'entrée du salarié dans le logement, et au moment de son départ du logement lors de la rupture du contrat de travail, et chacune des parties gardera un exemplaire de l'état des lieux. Les parties conviendront ensemble d'une date afin de réaliser ledit état des lieux.

Mme ou M. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à quitter le logement le dernier jour du contrat quelle que soit la cause de rupture du contrat.

Ce logement est mis à sa disposition à titre gratuit. La présente mise à disposition constitue toutefois un avantage en nature qui sera évalué à la somme forfaitaire de "*Montant de l'avantage en nature (logement de fonction)*" euros et sera assujettie aux cotisations sociales.

OU

Ce logement est mis à sa disposition en contrepartie d'un loyer de

Rayer la mention inutile

Mme ou M. "*Prénom et Nom du salarié*" réglera les charges locatives et les consommations d'eau, de gaz et d'électricité.

Modalités d'occupation

Mme ou M. "*Prénom et Nom du salarié*" s'engage à :

- prendre les lieux en l'état où ils se trouvent à la date d'entrée en jouissance du logement, à les entretenir et les rendre en bon état en fin d'occupation ;
- ne pas sous-louer tout ou partie de ces locaux ;
- ne pas réaliser de transformation sans autorisation expresse de l'employeur ;
- souscrire une assurance habitation protégeant les locaux et donner une attestation à l'employeur dès l'entrée dans les lieux. ».

ADRESSES PRATIQUES

F.N.S.E.A (Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles)
11 rue de La Baume 75008 PARIS
Tél. : 01 53 83 47 47
www.fnsea.fr

A.N.E.F.A. (Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture)
6 rue La Rochefoucauld
75009 PARIS
Tél. : 01 46 07 58 22
<https://www.aneфа.org/>

CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole)
19, rue de Paris
CS 50070
93013 BOBIGNY
Tél. : 01 41 63 77 77
www.msa.fr

Action logement
16/21 quai d'Austerlitz
75013 PARIS
<https://www.actionlogement.fr/entreprise/agricole>
Votre agence :
<https://www.actionlogement.fr/implantations>

SOLIHA (solidaire pour l'habitat)
10 rue Plâtre
75004 PARIS
<https://www.soliha.fr>

ANCT (Agence nationale de la cohésion des territoires)
20, avenue Ségur
TSA 10717
75334 PARIS Cedex 07
Tél. : 01 85 58 60 00
<https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/>

OFII (office français immigration intégration)
44 rue Bague
75015 PARIS
Tél. : 01 53 69 53 70
<https://www.ofii.fr/>

ANAH (Agence nationale de l'habitat)
8, avenue de l'Opéra
75001 Paris
Tél. : 01 44 77 39 39
<https://www.anah.fr>

A.N.I.L (Association Nationale pour l'Information sur le Logement)
2 bd St Martin -75010 PARIS
Tél. : 01 42 02 05 50
<https://www.anil.org>

ANRU - Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine
69 bis, rue de Vaugirard
75006 PARIS
Tél. : 01 53 63 55 00
<https://www.anru.fr>

FAPIL Fédération des Associations et des Acteurs pour la Promotion et l'Insertion par le Logement
6, avenue Professeur André Lemierre
75020 PARIS
Tél. : 01.48.05.05.75
<https://www.fapil.net>

Habitat Jeunes (UNHAJ : union nationale pour l'habitat des jeunes)
12, avenue du Général-de-Gaulle
CS 60019
94307 VINCENNES Cedex
Tél. : 01 41 74 81 00
<https://www.habitatjeunes.org/>

Gîtes de France
40, avenue Flandre
75019 PARIS
Tél. : 01 49 70 75 75
<https://www.gites-de-france.com/fr>

Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire
78, rue de Varenne
75007 PARIS
Tél : 01.49.55.49.55
<https://agriculture.gouv.fr>

Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion
127, rue de Grenelle
75007 PARIS
tél. : 01 44 38 38 38
<https://travail-emploi.gouv.fr/>

Ministère de l'intérieur et des outre-mer
Place Beauvau
75 007 PARIS
Tél. : 01 77 72 61 00
<https://www.interieur.gouv.fr/>

Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires
246, boulevard Saint Germain
75007 PARIS
Tél : 01 40 81 21 22
<https://www.ecologie.gouv.fr/>



**POUR EN SAVOIR PLUS,
CONTACTEZ VOTRE FDSEA**



CONTACT :

Nom et Prénom

Fonction

 Numéro de tel  adresse mail