

Cfdt:



SALAIRE

logement

HEURES SUP'

formations

...

LE GUIDE PRATIQUE

SOMMAIRE

Contrat de travail	p 2
Fin de contrat	p 9
Droit au chômage	p 12
Droit au logement.....	p 14
Le Compte personnel de formation (CPF)	p 16
Le Compte personnel d'activité (CPA).....	p 17
Glossaire.....	p 18
Les bonnes raisons d'adhérer	p 21
Vos contacts régionaux	p 24

Pour que les droits des travailleurs saisonniers ne soient pas en vacances, la CFDT se mobilise chaque année et va à la rencontre des salariés de différents secteurs professionnels comme les HCR (hôtellerie, cafés, restaurants), l'agriculture ou l'animation. Le document que vous avez entre les mains doit vous aider à défendre vos droits.

Si vous désirez avoir plus d'informations sur les spécificités de votre secteur professionnel, être accompagné efficacement, ou même vous engager avec d'autres pour changer la donne, n'hésitez pas à nous contacter. Pour cela, consultez l'ensemble des dates programmées pour savoir dans quelle ville vous pourrez rencontrer la CFDT.

Pour des infos plus complètes (bulletin d'adhésion et les coordonnées de la CFDT dans votre région), deux adresses :

- **www.cfdt.fr/saisonniers**
- **saisonniers@cfdt.fr**

CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat saisonnier, dans quel cas ?

Il est possible d'être embauché dans le cadre d'un contrat saisonnier pour réaliser des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à la même période, en fonction du rythme des saisons (vendanges, récoltes, etc.) ou du mode de vie collectif (activités touristiques, restauration, hôtellerie, etc.). Ces variations d'activités saisonnières doivent être régulières, prévisibles et cycliques, et ne pas dépendre de la seule volonté de l'employeur. La loi Travail du 8 août 2016 inscrit cette définition du travail saisonnier dans le code du travail.

Le contrat doit donc correspondre à une période déterminée et ne doit pas couvrir toute la période d'activité de l'établissement (même saisonnière), auquel cas il serait lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et pourrait être transformé en CDI.

Enfin, le salarié doit être affecté à des tâches saisonnières. Ce n'est pas parce que l'entreprise a une activité saisonnière que tous les emplois y ont forcément un caractère saisonnier.

Quelles sont les principales caractéristiques du contrat ?

Le contrat saisonnier est un CDD. Il s'agit, par conséquent, **d'un contrat écrit** que votre employeur doit vous transmettre dans un **délai maximal de 48 heures** après votre embauche.

Votre contrat comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- le motif du recours au contrat,
- les tâches à effectuer,
- le salaire,
- la date de début et de fin d'emploi ou la durée minimale du contrat,
- la convention collective et les deux caisses dont vous dépendez (retraite complémentaire et prévoyance),
- la durée de la période d'essai.

La période d'essai se calcule à raison d'un jour par semaine en fonction du nombre de semaines travaillées. La durée maximale est de 2 semaines pour les contrats de 6 mois et moins. Dès le 7^e mois, la période d'essai est d'un mois maximum.

L'employeur doit vous déclarer à l'Urssaf et vous remettre une copie de la déclaration.

Quel temps de travail maximum ?

Le temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine (lorsque le contrat est à temps plein). La durée **journalière ne doit pas aller au-delà de 10 heures** de travail effectif (8 heures pour les moins de 18 ans) dans une plage horaire de 13 heures d'amplitude, sauf dans les HCR (12h de travail effectif).

Un bon conseil :

Veillez à noter vos horaires sur les fiches que vous trouverez à la fin de ce guide !

Pauses, repos et jours fériés

Vous avez droit, au minimum, à une **pause de 20 min toutes les 6 heures**¹ et à 2,5 jours de congés par mois. Sauf dérogation, le temps de repos entre 2 journées de travail doit être au minimum de 11 heures consécutives (12 heures pour les moins de 18 ans).

Le repos hebdomadaire légal est normalement d'un jour par semaine (24 h pour une journée de repos et 11 h de repos quotidien, soit 35 heures consécutives de repos). Excepté le 1^{er} mai qui est payé double, les autres jours fériés travaillés sont rémunérés normalement. En revanche, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ne doivent pas travailler les jours fériés, excepté dans certains secteurs d'activité (hôtellerie, café, restauration...)².

Enfin, depuis la loi Travail les jours fériés non travaillés n'entraîneront aucune perte de salaire pour les saisonniers totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (y compris contrats successifs).

Calcul des heures supplémentaires

Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %³. À partir de la 9^e heure supplémentaire, elles sont majorées de 50 %.

1. Si vous avez moins de 18 ans le temps de pause est de 30 minutes toutes les 4 heures et demie.

2. Sauf dérogation, ils doivent bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine.

3. Attention : une convention ou un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement peut fixer un taux de majoration différent qui ne pourra être inférieur à 10%.

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 à 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 vous les faire indemniser.

Vous êtes à temps partiel

Le CDD saisonnier peut aussi être conclu à temps partiel. Il faut savoir que depuis le 1^{er} juillet 2014, le contrat de travail à temps partiel doit avoir une **durée minimale de 24 heures par semaine**.

Il existe cependant des exceptions :

- si vous avez moins de 26 ans et vous poursuivez des études ;
- si vous en avez vous-même fait une demande écrite et motivée ;
- si l'employeur se conforme à un accord de branche étendu ;
- si vous faites partie d'un programme spécifique d'insertion.

Dans ce cadre, vous pourriez être amenés à dépasser la durée de travail prévue à votre contrat. Ces **heures complémentaires seront alors majorées de 10%** pour les heures effectuées dans la limite de 1/10^e

de la durée prévue au contrat, et de 25 % (ou 10 % si un accord collectif le prévoit) pour les heures effectuées au-delà de ce 1/10^e.

Attention :

ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter votre durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

Si vous effectuez régulièrement un certain nombre d'heures complémentaires, vous pouvez demander à ce que votre durée contractuelle soit revue à la hausse !

À quel salaire pouvez-vous prétendre ?

Vous ne pouvez être payé en dessous du SMIC ou du salaire minimum fixé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise, si celui-ci est supérieur au SMIC.

Le minimum conventionnel correspond à la **classification indiquée dans votre contrat de travail** (coefficient, position, emploi, etc.) en fonction du poste que vous occupez. Les moins de 17 ans peuvent ne percevoir que 80 % du Smic (ou du minimum conventionnel) et les 17-18 ans 90 % du Smic (ou du minimum conventionnel).

Chaque mois, votre employeur doit impérativement vous remettre un bulletin de paie sur lequel doit figurer entre autres : le nom de la convention collective, le nombre d'heures de travail, les heures supplémentaires, les primes,

les éventuels avantages en nature (logement, repas, etc.). Il est indispensable de conserver le bulletin de paie car il sert à faire valoir vos droits (maladie, chômage, retraite). Dans certains secteurs comme l'agriculture, il est possible d'être payé au rendement, mais en aucun cas en dessous du Smic.

Pour connaître le montant du Smic, rendez-vous sur le site de la CFDT : www.cfdt.fr/portail/vos-droits/salaire-et-remuneration/le-smic-rec_66570

Les obligations de votre employeur

Pour les saisonniers recrutés pour au moins **45 jours de travail effectif**, la **visite médicale d'embauche est obligatoire**. Elle doit avoir lieu au plus tard avant la fin de la période d'essai (et avant l'embauche pour les mineurs). **Sauf** s'il s'agit d'un emploi similaire à ceux occupés précédemment ou si aucune inaptitude médicale n'a été reconnue dans les 2 ans qui précèdent. Pour les salariés recrutés pour **moins de 45 jours**, la visite est **facultative**, mais le service de santé au travail doit organiser des **actions de formation et de prévention**.

Suite à la visite médicale, le médecin constitue un dossier médical, auquel le salarié a accès, et remet une fiche d'aptitude dont il envoie un double à l'employeur. Si, en réalité, beaucoup de salariés y échappent, l'employeur est tenu de fournir les coordonnées du médecin du travail.

Repas et logement : à la charge de qui ?

Repas et logement sont à la charge de l'employé, sauf dans certaines conventions et certains contrats qui prévoient des règles précises :

- si vous travaillez dans le secteur des HCR, votre employeur doit prendre en charge votre repas (ou vous versez une indemnité compensatrice) ;
- si votre employeur vous propose un logement, le code du travail prévoit des critères de confort précis.

Pour en savoir plus, notamment sur le service Visale, reportez-vous à la page 14.

Voilà, c'est fini !

Attention ! En dehors de la période d'essai, il n'est possible de rompre son contrat avant le terme initialement prévu seulement :

- si vous trouvez un commun accord avec l'employeur;
- s'il y a faute grave de l'employeur (ou du salarié);
- si vous avez trouvé un CDI ;
- ou s'il s'agit d'un cas de force majeure.

Plus de détails dans le Guide des droits des salariés publié par la CFDT.

FIN DE CONTRAT

Quelles sont mes indemnités ?

À l'inverse d'un CDD classique, le contrat saisonnier ne donne pas lieu, à son terme, au versement d'une prime de précarité, sauf convention ou accord collectif contraire. En revanche, l'employeur doit verser une **indemnité compensatrice de congés payés** pour les congés acquis et non pris.

Quels documents doivent m'être remis ?

À la fin de la saison, l'employeur doit vous remettre :

- un certificat de travail,
- une attestation Pôle emploi,
- et un bordereau individuel d'accès à la formation.

En cas de contrats saisonniers successifs, puis-je demander un CDI ?

Signer des contrats saisonniers plusieurs années de suite avec le même employeur ne suffit pas à considérer que ces contrats sont un seul et même CDI.

Dans quels cas mon contrat peut-il devenir un CDI ?

Il existe deux situations dans lesquelles vous pouvez demander la transformation de votre contrat saisonnier en CDI :

- Si vous êtes employé chaque année pendant toute

la période de fonctionnement de l'entreprise.

C'est, par exemple, le cas si vous signez un contrat en tant que serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski.

- Si votre contrat comporte une clause par laquelle l'employeur s'engage à vous embaucher automatiquement les saisons suivantes (sans signer de nouveau contrat chaque année). C'est une clause de reconduction automatique. Pour refuser de vous reprendre l'année suivante, l'employeur devra avancer un motif « réel et sérieux », faute de quoi il sera tenu de verser toutes les indemnités liées à la rupture d'un CDI.

En revanche, s'il s'agit d'une **clause de reconduction classique**, par laquelle l'employeur s'engage simplement à vous proposer en priorité un CDD saisonnier pour la prochaine saison, vous ne pouvez pas prétendre à un CDI.

Pensez à vérifier votre convention collective !

Une convention ou accord collectif peut imposer des clauses de reconduction aux contrats saisonniers. C'est, par exemple, le cas dans les secteurs du « tourisme social et familial » et celui des « remontées mécaniques et domaines skiables ».

À noter : dans le secteur de l'hôtellerie restauration, la convention collective prévoit que les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives,

et qui couvrent toute la période d'ouverture de l'établissement, pourront être considérés comme établissant une relation de travail durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

Bon à savoir :

Les branches professionnelles ou les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers ont l'obligation de **négoier sur la question de la reconduction des contrats saisonniers d'une saison à l'autre, et de prendre en compte l'ancienneté des salariés. N'hésitez pas à vous renseigner auprès des équipes CFDT pour connaître la liste de ces branches.**

DROIT AU CHÔMAGE

Lutter contre la précarité, sécuriser les parcours

À la fin de votre contrat, **vous pouvez être reconnu comme “chômeur saisonnier”**.

Grâce à la CFDT, les saisonniers sont maintenant indemnisés dès 4 mois de travail (au lieu de 6) et sans limitation dans le nombre de saisons effectuées.

Par ailleurs, dès lors que vous avez ouvert vos droits à l'assurance chômage (4 mois de travail), **vous pourrez bénéficier du rechargement de vos droits au chômage dès que vous aurez travaillé 150 heures (en une ou plusieurs fois) pendant la période d'indemnisation**. Ce qui vous permet, malgré la reprise d'une activité, de ne pas perdre les droits que vous avez acquis au titre de la précédente période travaillée.

Il vous est également possible de vous former entre deux saisons grâce notamment au *Bulletin individuel d'accès à la formation*, que doit vous remettre l'employeur en fin de contrat.

Un bon conseil :

Notez votre nombre d'heures travaillées sur les fiches que vous trouverez à la fin de ce guide.

En cas de litige avec mon employeur, que faire ?

Si un conflit se produit avec votre employeur, mieux vaut d'abord en parler à la CFDT, qui vous aidera à élaborer une stratégie face à votre employeur. Il est courant qu'une situation se débloque par un simple coup de fil.

Mais si la situation reste telle que, la CFDT peut vous accompagner jusqu'à devant les prud'hommes, qui est la juridiction qui règle les litiges entre votre employeur et vous.

Vous pouvez aussi faire appel à la médecine du travail et/ou à l'inspection du travail pour régler les problèmes liés à vos conditions de travail.

Leurs coordonnées doivent obligatoirement être affichées dans les locaux par l'employeur.

DROIT AU LOGEMENT

Depuis plusieurs années, le contexte des marchés du travail et du logement des salariés saisonniers s'est transformé, nécessitant une adaptation des réponses à vous apporter dans le domaine du logement. Le logement des salariés saisonniers dans les zones touristiques constitue un fort enjeu social, économique et touristique.

Social, car la pénurie de logements pour les salariés saisonniers génère des difficultés importantes : loyers excessifs, qualité insuffisante, cohabitation forcée et en surnombre, etc.

Économique, car cette même pénurie constitue un obstacle au recrutement de la main d'œuvre indispensable au fonctionnement des entreprises, des villes ou des stations.

Touristique, car les modalités d'hébergement et de travail conditionnent inévitablement la qualité de l'accueil et des services.

Dans ce contexte, et à l'exemple des différents accords négociés par les partenaires sociaux sur plusieurs territoires, la CFDT s'engage, avec les autres partenaires sociaux, à promouvoir sur les territoires soit :

- **une offre de logement dédiée aux salariés saisonniers**, employés notamment dans les entreprises liées aux activités du tourisme ;
- **la négociation de moyens spécifiques dédiés aux salariés saisonniers**, comme une garantie des loyers qui inciterait les propriétaires à vous réserver plus facilement leur bien en location.

Le Visa pour le logement et l'emploi (Visale)

Les partenaires sociaux d'Action logement ont lancé un service de cautionnement gratuit des loyers dans le parc privé : Visale.

Pour la CFDT, c'est un nouveau droit pour les salariés du secteur privé les plus précaires qui accèdent à l'emploi, ainsi que pour tous les jeunes qui accèdent à l'emploi, et lorsqu'ils sont en recherche de logement.

Visale permet de sécuriser gratuitement les loyers, pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises qui recrutent. Visale rassure les propriétaires, ainsi le locataire n'a pas à fournir de garantie parental.

Pour des logements dont le loyer mensuel ne dépasse pas 1 300 € charges comprises (ou 1 500 € à Paris intramuros), le paiement des loyers est garanti par Action Logement en cas d'impayé, et ce quelle qu'en soit la cause, pendant les trois premières années du bail.

Pour avoir accès à Visale : www.visale.fr

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte personnel de formation permet aux salariés du privé ou demandeur d'emploi de **bénéficier d'heures de formation tout au long de leur vie professionnelle pour se former régulièrement.**

Ces droits sont inscrits dans un compte d'heures qui suit les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Les heures CPF ne sont ainsi jamais perdues, même en cas de changement de situation ou d'employeur.

La loi Travail a ouvert aux travailleurs saisonniers la possibilité de bénéficier, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur CPF.

Ainsi, en tant que travailleur saisonnier, vous abondez votre CPF et pourrez utiliser vos heures de formation ultérieurement.

Pour créer votre compte :

www.moncompteformation.gouv.fr

N'hésitez pas à demander de l'aide aux militants CFDT pour vous accompagner dans son utilisation.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Face aux mutations du monde du travail, qui se traduisent par une instabilité dans la construction des carrières, faites de passages d'un statut de salarié vers une période de chômage, ou un emploi non salarié, ou du cumul d'activités, le CPA est la réponse, portée par la CFDT, aux besoins de sécurité et d'accompagnement des travailleurs du XXIème siècle.

La loi du 8 août 2016, dite loi Travail crée le Compte personnel d'activité (CPA). Il s'agit d'un compte universel : il bénéficie aussi bien aux indépendants, aux salariés du privé, aux demandeurs d'emploi qu'aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public ainsi qu'aux retraités.

Le CPA intègre Le compte personnel de formation (voir page précédente), **le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)** et un nouveau compte, **le Compte engagement citoyen (CEC) qui valorise l'engagement bénévole.**

Pour créer votre compte :

Le site moncompteactivite.gouv.fr permet à chacun de consulter facilement ses droits. Dès la page d'accueil, il est possible d'accéder au CPF, au CEC et au C3P. Les équipes CFDT sont à votre disposition pour vous aider à ouvrir et à découvrir votre compte CPA. »

GLOSSAIRE

Période d'essai

Votre contrat saisonnier qui est un CDD peut comporter une période d'essai. Selon certains accords de branche, la durée de la période d'essai peut être variable : elle ne peut jamais être supérieure à 2 semaines dans le cas d'un contrat de moins de 6 mois. Elle doit être normalement rémunérée.

Heures supplémentaires

Elles donnent droit à une majoration de salaire horaire ou à des jours de repos.

Vérifiez votre nombre d'heures en les notant sur le mémo horaires inclus à la fin de ce guide.

Convention collective

C'est l'accord conclu entre les syndicats et les employeurs de la branche professionnelle dans laquelle vous travaillez. Il définit vos conditions de travail, d'emploi et vos garanties. La convention collective est indiquée sur votre bulletin de paie.

Bulletin de paie

Obligatoire. Il doit vous être remis chaque mois.

Salaire brut et net

Salaire net = Salaire brut – cotisations salariales.

Le salaire net est celui que vous allez véritablement recevoir. Le salaire brut est celui que l'employeur verse avant de prendre en compte l'ensemble des cotisations sociales (assurance chômage, cotisation pour votre retraite, assurance maladie, impôt, etc.).

CFDT

La Confédération française démocratique du travail, forte de plus de 800 000 adhérents dans tous les métiers du privé et du public, dans toutes les régions, vous permet d'être informé, écouté, accompagné et défendu.

Cela peut être un vrai plus pour bien commencer votre vie professionnelle et vous garantir d'être soutenu en cas de difficultés dans votre travail.

Pour en savoir plus sur vos droits, n'hésitez pas à contacter la CFDT qui édite chaque année le Guide des droits des salariés



LES BONNES RAISONS D'ADHÉRER

Être entendu et défendu

Des représentants du personnel à votre écoute sur les questions que vous vous posez et les difficultés que vous rencontrez.

Être défendu individuellement : en cas de conflit sur votre lieu de travail, y compris sur le plan juridique, en cas de litige avec votre employeur ou en cas de licenciement.

Être défendu collectivement : augmentation de salaire, formation, amélioration des conditions de travail, obtention de nouveaux droits, etc.

Être conseillé et informé

Les représentants de la CFDT vous conseillent aussi sur votre quotidien : parcours professionnels, droits sociaux, logement, sécurité sociale, retraite, etc.

Vous recevez nos publications et êtes informé de vos droits, de la vie de votre profession, des actions et positions de la CFDT, des négociations en cours, des résultats obtenus.

Participer et se former

Vous participez aux débats de votre section syndicale, c'est la source de nos revendications et des actions à conduire. Cela permet aussi d'obtenir l'ouverture de négociations, de promouvoir des accords et de définir les orientations de la CFDT. Pour vous permettre d'acquérir et de prendre des responsabilités, des formations syndicales vous sont proposées.

Être adhérent CFDT, c'est :

- appartenir à un réseau de plus de 800 000 adhérents,
- faire le choix du dialogue social pour construire des revendications pertinentes au service de l'intérêt des salariés,
- privilégier la négociation pour obtenir des résultats,
- faire entendre votre voix et défendre vos droits.

Adhérer en ligne : www.cfdt.fr/adhesion

VOS CONTACTS RÉGIONAUX

Retrouvez toutes les dates et lieux de rassemblement
sur : **cfdt.fr/saisonniers**



HORAIRES DU MOIS DE :

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
CUMUL DU MOIS					h



HORAIRES DU MOIS DE :

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
CUMUL DU MOIS					h



HORAIRES DU MOIS DE :

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
CUMUL DU MOIS					h



HORAIRES DU MOIS DE :

	arrivée	départ	arrivée	départ	Total heures
1					h
2					h
3					h
4					h
5					h
6					h
7					h
8					h
9					h
10					h
11					h
12					h
13					h
14					h
15					h
16					h
17					h
18					h
19					h
20					h
21					h
22					h
23					h
24					h
25					h
26					h
27					h
28					h
29					h
30					h
31					h
CUMUL DU MOIS					h