

## → Formation professionnelle

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salariés occupant des emplois saisonniers peuvent cumuler des heures sur leur Compte Personnel de Formation (CPF) dont l'ouverture se fait sur : [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)



Des accords collectifs de branche, l'employeur ou l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) peuvent abonder ce compte. Ils peuvent pour celles ou ceux qui le souhaitent acquérir le **certificat CléA**, la première certification paritaire créée par les partenaires sociaux. CléA atteste de vos connaissances et de vos compétences dans 7 domaines clés. Ils peuvent dorénavant bénéficier d'une action de formation professionnelle dans le cadre d'un **congé individuel de formation en l'occurrence le CIF-CDD** avec des conditions d'accès dérogatoires plus favorables.

## → Prestations maladie

Votre statut de saisonnier vous ouvre ces droits si vous avez travaillé au moins 400 heures pendant un an, ou si vous avez cotisé sur un salaire au moins égal à 400 fois le SMIC horaire pendant un an.

Les salariés relevant de la **CCN HCR** bénéficient d'une **couverture mutuelle depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011** (accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé).

## → Régime frais de santé : l'amélioration de la durée de la portabilité des droits y compris pour les saisonniers !

Dans les HCR, les partenaires sociaux ont porté la durée du **maintien des garanties au double** de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

**Attention :** Depuis janvier 2016, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté.

## → Prestations chômage

**Pas de régime spécifique, les salariés saisonniers sont indemnisés comme les autres.**

## Il faut distinguer si la rupture du contrat de travail a lieu avant ou après le 01/10/17 :

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- L'ouverture de droits est conditionnée par la preuve 122 jours ou 610h.
- Dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat pour les DE de moins de 50 ans ;
- Dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat pour les DE de plus de 50 ans.

Et après le 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- Dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs d'emploi de moins de 53 ans ;
- Dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs d'emploi de plus de 53 ans.

**Vous avez des droits, nous sommes là pour les faire respecter !**

Je pose ma question sur

[www.infotpe.fr](http://www.infotpe.fr)

**Nos spécialistes répondent à toutes vos questions et vous conseillent**



**Confédération FORCE OUVRIERE**

141 Avenue du Maine

75680 Paris Cedex 14

Tél. : 01 40 52 82 00 / Fax. : 01 40 52 82 02

[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

Votre contact départemental:

CONTRAT DE TRAVAIL  
DUREE ET RUPTUR  
TEMPS DE  
SALAIRES ET REN  
FORMATION PRO  
PRESTATIONS MALA  
E TRAVAIL PERIODE D  
RIE SAISON  
P

# Saisonniers ? Jobs d'été?



Illustration/creation graphique : Julie Huguen / studiobricot.com

**Vous avez des droits !  
Avec FO faites les respecter !**

**FO**

[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

# Les droits des salariés saisonniers

## Qu'est-ce qu'un contrat de travail saisonnier ?

Un employeur peut proposer un contrat de travail saisonnier si son activité consiste en l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

**A noter :** Dans d'autres secteurs d'activité les employeurs proposent des contrats à durée déterminée (CDD), souvent de courtes durées, pour accroissement temporaire d'activité.

## → En qualité de salarié, vous bénéficiez de trois protections :

- La loi, et notamment le Code du travail.
- La convention collective applicable, qui doit être mentionnée dans votre contrat de travail ainsi que sur votre bulletin de salaire. Vous pouvez la retrouver sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- Votre contrat de travail.

La règle la plus favorable est par principe applicable au salarié.

**Le contrat saisonnier est un contrat écrit transmis dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.**

Il comporte notamment la désignation du poste de travail, la convention collective applicable, le montant de la rémunération et ses composantes. Sa transmission tardive équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, peu important que la déclaration préalable à l'embauche ait été faite dans les 2 jours

## → La période d'essai

La période d'essai (PE) doit être mentionnée dans le contrat de travail pour être applicable au salarié. Sous réserve de règles plus favorables, la loi prévoit que la PE **ne peut excéder un jour par semaine** de contrat, et dans les limites de:

- Si CDD < 6 mois => PE = 2 semaines maxi
- Si CDD > 6 mois => PE = 1 mois maxi

Ex. : pour un CDD de 2 mois, la PE est au maxi de 8 jours (1 jour par semaine, soit 8 semaines x 1 jour)

## → La durée du contrat

Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme :

- précis (une date)
- imprécis (par exemple la fin des vendanges).

**Dans ce dernier cas, le contrat doit toujours comporter une durée minimale. Le contrat saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.**

## → Le temps de repos

### • La pause quotidienne:

Un repos de 20 minutes doit être accordé à chaque salarié après 6 heures de travail consécutives. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier **d'une pause de 30 mn toutes les 4 heures et demi de travail.**

### • Le repos journalier :

entre deux jours de travail est au minimum de **12h consécutives** pour les moins de 18 ans (art.L3164-1 du Code du travail), 11 heures pour les autres (art.L3131-1 du Code du travail).

**Par exception, ce temps de repos peut être réduit jusqu'à 9 heures. L'employeur devant dans ce cas accorder un repos compensateur au moins équivalent.**

### HCR (Hôtels, cafés, restaurants) :

**2 jours de repos par semaine** dont un jour obligatoirement pris et 2 demi-journées pouvant être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois par journée entière ou par demi-journée. (art.21 CCN HCR).

• **Le repos hebdomadaire :** En principe **24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier** mais pour certaines activités saisonnières le repos hebdomadaire peut être différé à condition d'avoir au moins deux jours de repos dans le mois, autant que possible le dimanche (art.L.3132-7). Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison par **journée entière.**

## → Les durées maximales de travail

Sauf dérogation, **la durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures.** Par exception, cette durée peut être portée à 12 heures. La durée maximale de travail hebdomadaire est de 48 heures sur une même semaine. Elle ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (par exception cette durée peut être portée à 46 heures).

**Pour les salariés de moins de 18 ans, ils ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. L'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail, autoriser un dépassement de ces durées, dans la limite de 5 heures par semaine.**

## → La rémunération

Toutes les heures effectuées doivent être payées.

Au-delà de la durée hebdomadaire de travail, les heures de travail effectuées, à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite sont majorées ou font l'objet d'un repos compensateur. L'attitude de l'employeur qui a connaissance des nombreuses heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne s'y oppose pas équivaut à une autorisation d'effectuer de telles heures. A l'opposé, le salarié qui ne s'est pas conformé aux dispositions de l'accord d'entre-

prise sur les principes et modalités de recours aux heures supplémentaires lui imposant d'obtenir l'accord de son supérieur hiérarchique préalablement à l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut prétendre au paiement de ces heures. Pour connaître les règles applicables, il convient de comparer les règles légales (art. L. 3121-33 et L. 3121-36 du Code du travail) et conventionnelles.

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification

du salarié. Vérifiez que le taux prévu par le contrat soit **au moins égal au SMIC horaire** et **sont au taux prévu par la convention collective**, le plus favorable s'appliquant.

Les travailleurs mineurs doivent percevoir une rémunération équivalente au minimum à

- 80% du SMIC pour les moins de 17 ans
- 90% du SMIC pour les 17 ans et plus.

L'employeur doit en principe tenir un décompte des heures travaillées. En cas de doute et pour avoir des preuves vous pouvez, vous aussi, noter vos heures et conserver vos plannings. Le fait de ne pas déclarer volontairement une partie des heures de travail est constitutive du délit de travail dissimulé (art. L.8221-5 du Code du travail).

**Le salarié peut bénéficier d'avantages en nature.**

Par exemple, les employeurs soumis à la **convention collective HCR** doivent nourrir l'ensemble du personnel ou, à défaut, lui verser une indemnité compensatrice pour les repas non pris. Les avantages en nature font l'objet d'une évaluation et sont soumis à cotisations sociales et à impôts.

## → La rupture du contrat de travail

**Au terme du contrat, l'employeur :**

- doit verser une indemnité compensatrice de congés payés (art.L.1242-16 du Code du travail). Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au 10ème de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée du contrat.
- ne verse pas de prime de précarité en cas de contrat saisonnier.

**Si l'employeur met fin au contrat avant le terme prévu et sauf faute grave du salarié, il doit verser l'ensemble des rémunérations qu'aurait dû percevoir le salarié.**

**A la fin de la relation de travail, l'employeur doit remettre au salarié :**

- un certificat de travail
- une attestation Pôle Emploi
- un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).
- un reçu pour solde de tout compte