Prestations maladie

Votre statut de saisonnier vous ouvre ces droits si vous avez travaillé au moins 800 heures pendant un an, ou si vous avez cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire pendant un an.

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

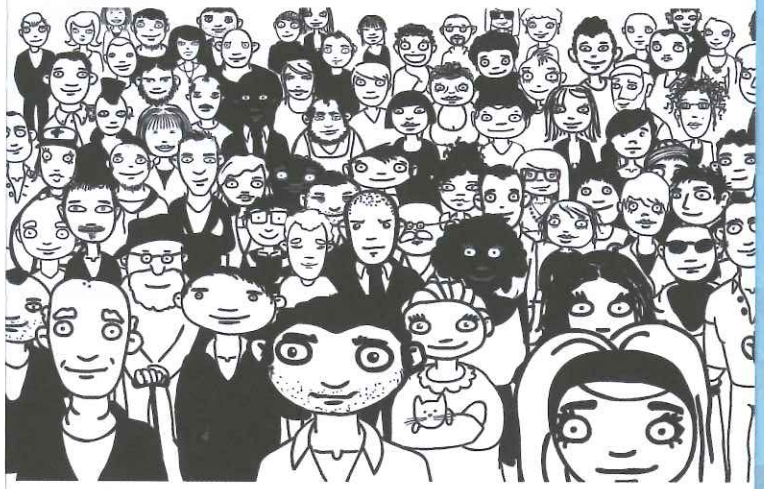
Prestations chômage

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

L'ouverture de droits est conditionnée par la preuve de 122 jours ou 610 heures de travail rémunéré pendant cette période.

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

FO
la force syndicale



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

Votre contact départemental:

illustration/création graphique : Julie Huguen / studiotricot.com

Saisonniers ? Jobs d'été?

Vous avez des droits !
Avec FO faites les respecter !

FO
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**.
- 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.

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 *(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)*

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

La rémunération

Toutes les heures effectuées doivent être payées.
Au-delà de la durée hebdomadaire de travail, les heures de travail effectuées sont majorées ou font l'objet d'un repos compensateur. Pour connaître les règles applicables, il convient de comparer les règles légales *(art.L3121-22 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 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 de congés payés *(L.3141-22 du code du travail)*.
- 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

Formation professionnelle

A l'issue de votre contrat, vous êtes informé de votre droit au Congé Individuel de Formation *(CIF)* par la remise d'un Bordereau Individuel d'Accès à la Formation *(BIAF)*. Cela vous permet de demander à bénéficier d'heures de formation, quel que soit votre statut.
Les travailleurs pouvant justifier d'une saison dans une entreprise de l'hôtellerie ou de la restauration bénéficient d'un crédit de 21 heures de formation.
(Se renseigner sur: www.fafih.com)