

SAISONNIERS ? JOBS D'ÉTÉ ? VOS ENFANTS ONT DES DROITS !



**AVEC FORCE OUVRIÈRE
FAITES LES RESPECTER !**

FO
www.force-ouvriere.fr



Revendiquer !

Résister !

Reconquérir !

FO

Brochure réalisée par
l'Union Départementale
des Syndicats FO de
Côte d'Or
Avec le concours de
l'ADSA

www.force-ouvriere.fr

Ces informations sont
délivrées, à titre indicatif,
sous réserves de
modifications récentes

C'est une mauvaise partition qu'on vient nous jouer à intervalles réguliers : les acquis sociaux, les droits collectifs qui protègent les salariés constituent une entrave et un obstacle pour les entreprises. Pour les « décideurs » économiques à tous les niveaux (Union Européenne, Etat, patronat), il faut moins de droits pour les travailleurs et toujours plus de droits pour les entreprises. On trouve même certains syndicats qui se disent d'accord avec cette théorie.

Pour **FORCE OUVRIÈRE** qui a été à l'origine des Conventions Collectives, de l'ensemble des droits collectifs (Code du Travail, Conventions Collectives, Statuts...) sont des protections pour les salariés qu'il a fallu parfois arracher par l'action syndicale. Et ces garanties collectives s'appliquent à tous, dans toutes les entreprises, de la plus petite à la multinationale !

Ignorer ses droits ne peut que conduire à leur remise en cause. Le rôle d'un syndicat, c'est aussi d'informer les salariés et de leur expliquer leurs droits. C'est le sens de cette petite brochure que l'UD FO de Côte d'Or a réalisée et qui rappelle quelques uns des droits contenus dans le Code du Travail et les Conventions Collectives.

Mais pour connaître ses droits, les défendre et même en conquérir de nouveaux, le mieux reste de se syndiquer et de prendre sa carte syndicale à **FORCE OUVRIÈRE**. Pour **FO**, syndicat libre et indépendant, le seul moteur du progrès social ce sont vos revendications...

Revendiquer !

Résister !

Reconquérir !

Edouard GUERREIRO

Secrétaire Général de l'Union Départementale des
syndicats **FORCE OUVRIÈRE** de Côte d'Or

Un renseignement :
ALLO FORCE OUVRIÈRE
TEL : 03 80 67 11 51

FO
la force syndicale

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.

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 ;
- 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 n'entraîne plus la requalification en CDI mais ouvre droit seulement à une indemnité maximale d'un mois de salaire pour les contrats conclus après le 24 septembre 2017.

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 minutes toutes les 4 heures et demie de travail.

Le repos journalier

Entre deux jours de travail, il est au minimum de 12 heures consécutives pour les moins de 18 ans (art. L 3164-1 du Code du travail), 11 heures pour les autres (art. L 3131-1 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, il est de 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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Votre statut saisonnier vous permet d'acquérir des heures de formation sur le Compte Personnel de Formation (CPF), dont l'ouverture se fait sur : moncompteactivite.gouv.fr

Ce compte vous donne la possibilité de mobiliser vos heures pour réaliser un projet de formation longue et qualifiante. En savoir plus : mon-cep.org

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^{er} janvier 2011.

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.

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 ;
- CDD > 6 mois → PE = 1 mois maxi.

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 comporter une durée minimale. Celui-ci peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.**

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.

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois salariés dans la mesure où il ne dépasse pas, au titre de ces différents contrats de travail, les durées maximales du travail (art. L 8261-1 du code du travail ; à noter, que l'employeur peut demander les documents permettant de vérifier la durée totale du travail).

Le contrat de travail peut limiter ou interdire cette possibilité d'exercer plusieurs emplois, par l'introduction d'une clause d'exclusivité. Pour être valable, cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En tout état de cause, le salarié est tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté lui interdisant d'exercer une activité concurrente. En pratique, cumuler plusieurs emplois peut limiter la possibilité pour un employeur de demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires.

**VOUS AVEZ DES DROITS,
NOUS SOMMES LÀ
POUR LES FAIRE RESPECTER !**

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 dixième 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.

À 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, que le salarié n'est pas obligé de signer.

La reconduction du contrat saisonnier

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante (art. L 1244-2 et suivants du Code du travail). Tout salarié qui a été embauché deux saisons successives dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier compatible avec la qualification du salarié.

A noter que si l'employeur envisage de ne pas renouveler le contrat saisonnier d'un salarié protégé saisonnier malgré une clause de reconduction, il doit saisir l'inspecteur du travail.

LA RÉMUNÉRATION

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. À l'opposé, le salarié qui ne s'est pas conformé aux dispositions de l'accord d'entreprise 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.

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**, ou soit 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 constitutif 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.