

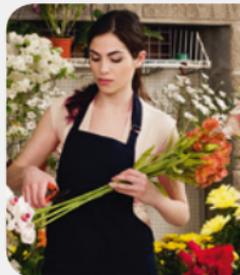
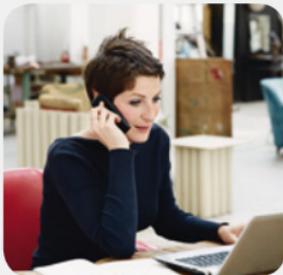


SERVICES



GUIDE DES SAISONNIERS

Hôtels - Cafés - Restaurants



KLESIA, L'EXPERT EN PROTECTION SOCIALE POUR LES PME ET TPE

KLESIA met à disposition de ses clients son expertise et son savoir-faire en matière de protection sociale. En tant qu'acteur de référence au service des branches professionnelles, le Groupe propose des solutions adaptées aux spécificités de chaque métier pour les entreprises et leurs salariés.

Conscient de son rôle central auprès des secteurs : **Hôtels-Cafés-restaurants**, **Immobilier** ou encore des **Fleuristes et petits animaux de compagnies**, et de leurs besoins en matière de protection sociale, KLESIA les accompagne dans trois domaines : la santé, la prévoyance et la retraite complémentaire.



LE GUIDE DES SAISONNIERS

Les saisonniers sont des centaines de milliers à travailler tous les ans en France dans le secteur des Hôtels Cafés Restaurants. Malheureusement, nombreux sont ceux qui tombent dans les pièges et les abus rencontrés dans ce secteur.

La **CFDT** a donc choisi d'éditer un guide spécial sur l'emploi saisonnier.

Fort de son expérience sur le terrain depuis de nombreuses années, la **CFDT** avertit et informe les saisonniers de leurs droits.

La
CFDT
vous informe
sur vos
droits

Ce guide est donc précieux !

Au moindre doute sur la régularité concernant les dispositions légales applicables, n'hésitez pas à prendre contact avec la **CFDT**, nous sommes à votre écoute.

➔ Dispositions spéciales pour les salariés saisonniers

Les travailleurs saisonniers sont des salariés employés sous contrat à durée déterminée.

S'ils bénéficient d'une majorité des règles applicables aux CDD, il n'en reste pas moins qu'en raison de la nature de leur emploi, ils obéissent à des règles bien particulières.

➔ Qu'est-ce qu'un travailleur saisonnier ?

Le travailleur saisonnier est un salarié employé dans les établissements saisonniers ou permanents pour effectuer des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes dans le cadre d'une saison touristique.

Autrement dit, le travailleur saisonnier peut être embauché :

- dans un établissement saisonnier, c'est-à-dire dont l'ouverture ne dépasse pas 9 mois par an ;
- dans un établissement permanent, mais dont l'activité est plus importante du fait de la saison. Dans ce cas, la durée du contrat saisonnier ne doit pas être supérieure à 9 mois.

Le contrat est d'une durée minimale de 1 mois.



LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat est obligatoirement écrit et doit être signé au plus tard dans les 2 jours qui suivent l'embauche.

➔ Que doit mentionner le contrat de travail ?

L'employeur doit obligatoirement remettre au saisonnier un contrat de travail écrit où doivent figurer obligatoirement les mentions suivantes :

- le motif du contrat ;
- la désignation de l'emploi qui va être occupé, le niveau et l'échelon correspondant à la convention collective des Hôtels Cafés Restaurants si celle-ci s'applique (la convention collective applicable doit être indiquée) ;
- la date à laquelle le contrat débute et prend fin dans le cas d'un contrat de date à date ;
- la durée minimale du contrat si le contrat est sans terme précis ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant du salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance obligatoire.

Attention

À défaut de contrat écrit signé, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

➔ Deux types de contrat sont possibles

Il est possible d'embaucher un saisonnier soit avec un contrat de date à date, soit sans terme précis :

• Contrat de date à date

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, à l'intérieur de la saison (par exemple, de 2 ou 3 mois). Il est possible de renouveler ce contrat, mais uniquement une fois, et pour une durée déterminée.

• Contrat sans terme précis

Le contrat est prévu pour toute la durée de la saison. Il correspond aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement. Il doit prévoir une durée minimale, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit.

Dans tous les cas, la durée du contrat saisonnier ne peut être ni inférieure à 1 mois ni supérieure à 9 mois.

Attention

Un contrat saisonnier d'une durée supérieure à 9 mois doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.



➔ **La période d'essai**

Le contrat saisonnier peut prévoir une période d'essai mais celle-ci n'est pas obligatoire.

➔ **Possibilité d'une clause de reconduction**

Le contrat saisonnier peut comporter une clause de reconduction. Cette dernière prévoit la possibilité de réembaucher le salarié pour la saison suivante. Toutefois, il faut que l'employeur ou le salarié confirme, l'année suivante, sa volonté de renouveler le contrat au moins 2 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception. Sans cette confirmation dans les délais, la clause de reconduction devient caduque. Il convient donc de faire très attention à cette procédure si vous voulez être assuré de retrouver votre emploi la saison prochaine.

➔ **Transformation du CDD en CDI après 3 saisons**

Un contrat saisonnier conclu pendant 3 années consécutives et qui couvre toute la période d'ouverture de l'établissement, pourra être considéré comme un contrat à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

EXEMPLE

Un salarié qui a travaillé en 2010, 2011 et 2012 du 1er avril au 31 octobre (pendant les périodes d'ouverture de l'établissement) peut prétendre à un contrat à durée indéterminée. Ce qui signifie que l'employeur ne peut plus se séparer du salarié sans respecter la procédure de licenciement.

➔ **Impossibilité de rompre un contrat saisonnier**

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé.

Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

- accord entre l'employeur et le salarié ;
- faute grave du salarié ;
- force majeure (incendie, cataclysme naturel).

Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs.



En dehors de ces hypothèses, la rupture du contrat entraîne des sanctions pécuniaires :

- si c'est l'employeur qui met fin au contrat saisonnier, il peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à la fin de son contrat ;
- si c'est le salarié qui s'en va avant la fin de son contrat, il peut être obligé à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Ce sont les conseillers prud'hommes qui évaluent le montant des dommages et intérêts.

➔ **Ancienneté**

Pour calculer l'ancienneté, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

➔ **10 jours fériés dont 6 jours fériés garantis en plus du 1^{er} mai**

Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrat saisonnier dans les établissements permanents doivent justifier de 9 mois d'ancienneté dans la même entreprise, pour bénéficier en plus du 1^{er} mai des jours fériés garantis, au prorata de la durée du contrat de travail (arrondis à l'entier supérieur).

EXEMPLE

Un saisonnier qui a 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise et est titulaire, cette année, d'un contrat de 5 mois aura droit à 3 jours fériés garantis (5 mois multipliés par 5 et divisés par 12 = 2,08 arrondis à l'unité supérieure, soit 3 jours).



➔ **Indemnité de congés payés**

Le salarié saisonnier a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le contrat saisonnier est un contrat atypique et ne donne pas droit à la prime de fin de contrat.



LES CONDITIONS DE TRAVAIL

➔ **Travail de nuit**

Sont considérés comme travail de nuit les horaires compris entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit sur une période d'un trimestre civil 70 heures (règle relative aux établissements saisonniers et aux salariés saisonniers des établissements permanents).

La contrepartie au travail de nuit est de 2 jours de repos compensateur par an pour les salariés à plein temps sur un poste de nuit.

➔ **Le repos hebdomadaire**

Comme tous les salariés du secteur, les saisonniers ont droit à 2 jours de repos hebdomadaire. Mais ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive : ce peut être 1 journée et 2 demi-journées, sachant que la convention collective nationale permet de suspendre tout ou partie de ce repos selon des modalités particulières pour les saisonniers.





➔ Possibilité de reporter le repos hebdomadaire

L'employeur peut reporter les jours de repos des saisonniers. Il doit cependant respecter les règles suivantes :

- donner une journée de repos par semaine, qui peut être suspendue 2 fois par mois maximum, et dans la limite de 3 fois pendant la saison ;
- quant aux 2 demi-journées de repos hebdomadaire, elles peuvent être différées et reportées dans la limite de 4 jours par mois, par journée entière ou demi-journée. Ce qui, dans un mois comportant 4 semaines, permet de reporter toutes les demi-journées de repos. Tous les jours de repos suspendus devront être compensés par journée entière au plus tard à la fin de la saison, et si ça n'est pas possible, ils seront payés en fin de saison.

Donc, si l'on applique l'ensemble de ces dispositions, l'employeur peut demander au saisonnier de travailler 3 semaines d'affilée sans aucun repos hebdomadaire. En effet, si l'on diffère pendant 1 mois les 2 journées de repos plus toutes les demi-journées, cela donne 3 semaines consécutives de travail. Mais cela n'est possible qu'une seule fois pendant la saison !

ATTENTION

En plus de la compensation en temps ou en argent de ce repos hebdomadaire reporté, il ne faut pas oublier le paiement des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées chaque semaine. En effet, si l'employeur reporte le ou les jours de repos du saisonnier, c'est pour le faire travailler plus, et par conséquent cela donne lieu au paiement d'heures supplémentaires*

Prenez donc les devants !

*

- De la 36^{ème} à la 39^{ème} heure, la majoration des heures supplémentaires est de 10%
- De la 40^{ème} à la 43^{ème} heure, la majoration est fixée à 20%
- Au-delà, la majoration est portée à 50%



BULLETIN D'ADHÉSION CFDT

Informations personnelles

Madame Mademoiselle Monsieur

Nom/Prénom

Né(e) le

Adresse

Code postal

Ville

Téléphone

E-mail

Informations professionnelles

Entreprise

Établissement

Code APE

Adresse

Code postal

Ville

Téléphone

E-mail

@

J'adhère au syndicat CFDT à dater du :

Ma cotisation sera calculée sur la base de 0,75% du dernier salaire annuel net imposable. À ce titre, je bénéficie des services réservés aux adhérents CFDT.

Salaire annuel net imposable

€

(ou) salaire mensuel net

€

Date

Signature de
l'adhérent :

Les informations nominatives ci-contre ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents.

Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des raisons commerciales ou publicitaires.

Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA A REMPLIR PAR LE FUTUR ADHÉRENT

Référence unique du mandat (RUM) délivré par le syndicat : _____

Le mandat de prélèvement SEPA est le nouveau document officiel qui remplace désormais l'autorisation de prélèvement au niveau européen (SEPA). En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande éventuelle de remboursement doit être présentée : 1/ dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé. 2/ sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.
Vos droits concernant le présent mandat sont disponibles auprès de votre banque.

_____ **Nom / Prénom** du débiteur

_____ **Adresse** N° et nom de la rue

_____ Code postal _____ Ville _____ Pays

_____ **Coordonnées du compte** N° IBAN _____
Identification internationale du compte bancaire

_____ N° BIC _____
Code international d'identification de votre banque

_____ **Nom du syndicat CFDT** créancier

_____ ICS (identifiant créancier SEPA)

_____ **Adresse** N° et nom de la rue _____ Ville _____ Pays

_____ Code postal

_____ **Type de paiement** Paiement récurrent / répétitif

_____ **Signé à** (lieu et date JJ/MM/AAAA)

_____ **Signature du nouvel adhérent** Veuillez signer ici

A retourner à : _____

_____ Zone réservée à l'usage exclusif de la CFDT

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

GUIDE DES SAISONNIERS

Hôtels - Cafés - Restaurants



Fédération des Services CFDT

Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 Pantin CEDEX
01 48 10 65 90 • services@cfdt.fr
www.cfdt-services.fr

Conception et impression :

Inckôo 75017 - Réalisation des prestations
dans le respect du droit du travail et de
l'environnement ; et fabrique selon
les normes environnementales
de développement durable.

Crédits photos
© Fotolia.com



SCANNEZ POUR
VISITER NOTRE SITE INTERNET



www.cfdt-services.fr



Pour scanner ce QRCode,
téléchargez une application
gratuite

VOTRE CONTACT LOCAL

Cfdt:

SERVICES