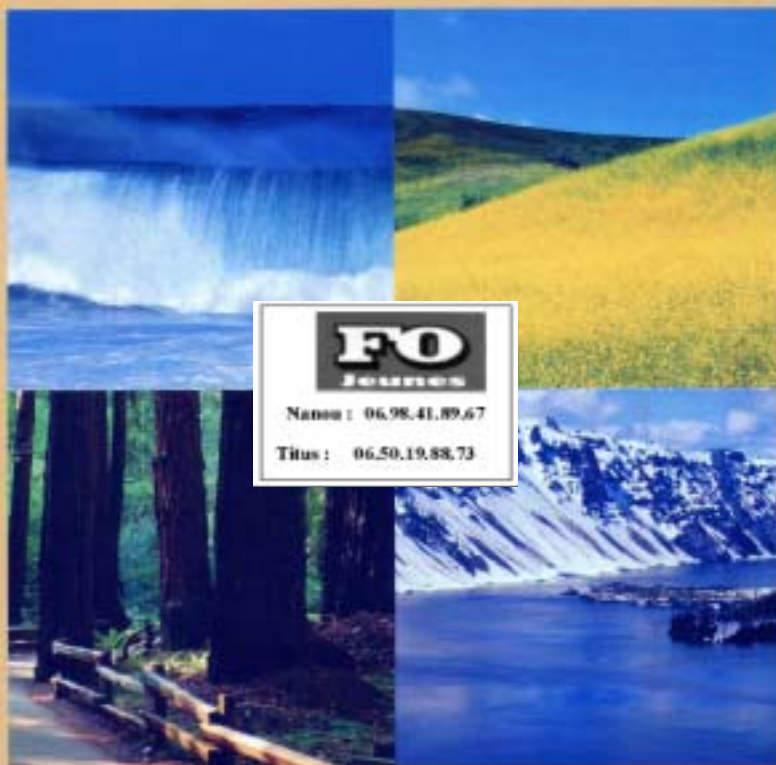


## Saisonniers

*Les travailleurs saisonniers ou pluriactifs contribuent à l'activité économique des stations. Sans leur présence, aucune activité n'est possible dans le domaine du tourisme. Toutefois, de nombreux exemples prouvent que les 400 000 salariés saisonniers sont souvent confrontés à des conditions de travail inadmissibles. Pourtant salariés au même titre que les autres ils ont des droits et des revendications.*



**FO**  
Jeunes

Nantes : 06.98.41.89.67

Titus : 06.50.19.88.73

## CONTACTS UTILES

- Les délégués syndicaux
- Les Unions Départementales (<http://www.force-ouvriere.fr>)
- Direction départementale du travail, de l'emploi de la formation professionnelle 04.79.60.70.00
- U.R.S.S.A.F
- ASSEDIC 0 801 476 478
- Service d'information du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité  
du lundi au vendredi de 9h à 18h - 0825347 347

**Ce document rappelle les règles de droit essentielles du code du travail, applicables aux emplois saisonniers. Celles-ci peuvent être, le cas échéant, complétées ou améliorées par les dispositions de la convention collective applicables à la branche d'activité dont relève l'entreprise.**

## Les règles légales

### → Le contrat de travail

#### Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

C'est un contrat écrit : il est remis par l'employeur dans les deux jours après l'embauche.

A défaut, il est présumé être à durée indéterminée. Il doit notamment préciser l'objet du contrat (saison). La période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de travail, et deux semaines au maximum, si le contrat est inférieur à 6 mois.

La rupture du contrat est possible uniquement dans les cas suivants :

- Accord des parties,
- Faute grave de l'employeur ou du salarié,
- Contrat justifiant d'une embauche à durée indéterminée.

#### Le contrat de travail intermittent

Il est mis en place par accord collectif ou convention étendue ou d'entreprise ou d'établissement pour pourvoir des emplois permanents définis par accord et comportant par nature des alternances de périodes travaillées ou non travaillées. C'est un contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail à temps partiel annualisé est supprimé.

Les contrats de ce type passés antérieurement demeurent valides.

### → La durée du travail

La durée légale du travail dans les entreprises est basée sur 35 heures par semaine.

Nature de la règle (hors café, hôtels, restaurants)	Durée
Durée maximale quotidienne effective du travail	10 heures
Amplitude maximale de présence au travail	12 heures
Repos entre deux jours de travail	11 heures
Durée maximale hebdomadaire moyenne	44 heures
Durée maximale hebdomadaire absolue	48 heures

Tout travail consécutif de plus de 6 heures donne droit à une pause de 20 minutes

### → La convention collective

La mention de la Convention Collective applicable doit être inscrite dans le contrat de travail et sur le bulletin de travail.

Elle doit être tenue à la disposition du personnel. Un avis affiché dans l'établissement doit préciser les modalités de consultation.

La plupart des conventions comportent une classification du personnel, donnant droit à un salaire minimum de qualification, en principe supérieur au S.M.I.C., et dans certains cas, à des primes.

### → Le bulletin de salaire

Il doit être remis à chaque salarié, chaque mois au moment de la paie, accompagné du décompte de la durée du travail, en cas d'horaires individualisés.

### → Le repos hebdomadaire et Dominical

Aucun salarié ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs. Un repos d'une journée entière doit être accordé au moins une fois par semaine.

Lorsque le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement, un registre du repos hebdomadaire doit être tenu par l'employeur.

**Ces règles sont d'ordre public ; elles sont obligatoires, même si le salarié est d'accord pour ne pas les appliquer.**

L'employeur est tenu d'effectuer un décompte quotidien et hebdomadaire de la durée effective du travail pour chaque salarié.

### → Le salaire S.M.I.C.

- Actuellement 7,19 brut, par heure, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003.
- Minimum garanti (sert à évaluer les repas et le logement)

Pour les entreprises de 20 salariés et moins, une "indemnité différentielle" apparaît sur le bulletin de salaire, dont le montant doit être égal à la différence entre le salaire "39 h" et le salaire mensuel "35 h".

Elle est indépendante de la majoration des 10 % des 4 h (39 h - 35 h), qui doit être prise sous forme de repos.

### → Le paiement des heures supplémentaires (hors cafés, hôtels, restaurants)

#### Dans les entreprises de 20 salariés et moins passées à 35 h au 1/1/2002 :

- les 4 premières heures (de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup>) font l'objet d'une bonification de 10 % accordée sous forme de repos compensateur (ou de majoration de salaire, si un accord collectif le prévoit) ;
- les heures effectuées (entre la 40<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup>) sont majorées de 25 % ;
- les heures effectuées au delà sont majorées de 50 % ;

#### Dans les entreprises de plus de 20 salariés,

- les heures effectuées de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure sont majorées de 25 %. Les heures effectuées au-delà sont majorées de 50 %.
- La rémunération au forfait ne doit pas être inférieure au salaire qui résulte du décompte des heures effectuées, y compris les majorations d'heures supplémentaires.

### → Le logement

Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6m<sup>2</sup> et 15m<sup>2</sup> par personne, et doivent disposer, notamment, de fenêtre donnant directement sur le dehors, de lavabos, de douches et WC à proximité.

### → Les droit du salarié

Le travail dissimulé (nouvelle appellation du travail clandestin) **est interdit**

## Cafés, hôtels, restaurants

Il se caractérise par :

- Défaut de déclaration préalable à l'embauche
- défaut de délivrance du bulletin de paie
- la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué.
- Les salariés dissimulés ont droit à une indemnité forfaitaire minimale de 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur en cas de rupture de la relation de travail.
- Les agents de l'U.R.S.S.A.F. et de l'Inspection du Travail peuvent interroger les salariés en tous lieux sur la réalité de leurs horaires.

### → La médecine du travail

Chaque salarié doit passer, au plus tôt dans la saison, un examen médical auprès du Médecin du Travail, sauf s'il a bénéficié d'une aptitude médicale pour un emploi identique depuis moins de 12 mois chez le même employeur ou moins de 6 mois dans une autre entreprise.

### → La fin du contrat de travail

Le salarié reçoit :

- Le solde des salaires,
- L'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 1/10<sup>ème</sup> de salaires perçus sans pouvoir être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler)
- le certificat de travail,
- l'attestation Assedic fournie et remplie par l'employeur,
- le bulletin individuel d'accès à la formation.

**Tout litige né de l'application du contrat de travail est du ressort du Conseil de Prud'hommes**

Ce document prend en compte les dispositions de la convention collective du 30/04/97, étendue par arrêté ministériel du 30/12/97 j.o. du 06/12/97 donc obligatoire pour tous les établissements.

### → La durée du travail

Dans les entreprises de plus de 20 salariés et dans les entreprises de 20 salariés et moins ayant conclu un accord de réduction du temps de travail, la durée légale est fixée à 39 heures par semaine. Dans les entreprises de 20 salariés et moins, n'ayant pas conclu d'accord de réduction du temps de travail à 35 heures, la durée légale est de 41 heures par semaine, payées 41 heures, pour l'ensemble du personnel.

Si la durée de présence appliquée avant le 1 janvier 2002 était de 43 heures ou tout autre situation intermédiaire, la durée applicable pour l'année 2002 et pour l'année 2003 est de 41 heures. Si la durée de présence appliquée avant le 1 janvier 2002 était de 39 heures avant le 15 juin 1998, la durée applicable pour l'année 2003 est de 39 heures.

Cette durée est la durée équivalente à la durée légale de 35 heures et correspond, dès lors au seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

- Bonification en argent ou en repos
- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires
- 50 % pour les heures suivantes

### → Les heures supplémentaires

Ce sont toutes les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée hebdomadaire de travail telle que mentionnée ci-dessus. Pour l'année 2002 et pour les entreprises qui ne sont pas passées à 35 heures, elles sont :

- payées avec une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes, ou
- compensées par un repos de 125 % pour les 8 premières heures et 150 % pour les heures suivantes (ce repos

doit être pris à l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines).

**Contingent d'heures supplémentaires annuel hors modulation à l'exclusion des heures supplémentaires compensées en repos.**

- Etablissement Permanent  
130 heures /AN /salarié
- Etablissement Saisonnier  
45 heures/trimestre /salarié

	durée max hebdo absolue de travail	durée jour max de travail
Ensemble du personnel	51 H	11 H
Cuisiniers	51 H	11 H
Veilleurs de nuit	51 H	11 H

### → Les horaires de travail

Les horaires de travail, datés et signés doivent être affichés sur le lieu de travail et communiqués à l'Inspection du travail. Les établissements accordant un repos en compensation des heures supplémentaires effectuées doivent remettre à chaque salariés un horaire nominatif et individuel. En outre, un document nominatif précisant pour chaque salarié l'horaire journalier effectif doit être tenu par l'employeur et émarginé au moins une fois par semaine par chaque salarié.

### → Le repos hebdomadaire

Le repos est pris selon les modalités de la convention collective.

**2 jours consécutifs ou non**

Le repos peut être suspendu pour les travailleurs saisonniers au plus deux fois dans le même mois, et trois fois dans une saison. Lorsque le repos hebdomadaire est attribué par roulement il doit être ouvert un registre tenu constamment à jour où seront mentionnés les noms des salariés et les jours de repos pris effectivement. Le temps de repos entre 2 jours de travail est de 11 heures consécutives. Il peut être ramené à 10 heures pour les travailleurs saisonniers (voir convention collective).

Source : DRETFP Rhône-Alpes

## REVENDIQUER • CHANGER • GARANTIR AGIR • PARTICIPER • OBTENIR

### *Pour Force Ouvrière*

#### → **Des salaires respectant les définitions et classifications d'emploi**

- En permettant de vivre décemment dans les zones touristiques

#### → **Le respect des conventions et de la loi**

- Par la signature de contrat de travail avant la prise de service
- Par le respect des obligations sur la formation (BAA)
- Par le respect de la durée du travail et des amplitudes horaires

#### → **Une amélioration de la protection des travailleurs saisonniers et pluri-actifs**

- Par le fond de garantie en cas de retard à l'embauche pour raisons climatiques
- Par l'obligation pour les employeurs de souscrire à des organismes mutualistes couvrant la maladie et l'accident de façon complémentaire.

#### → **La mise en place d'une politique sociale en matière de logement.**

- Favoriser l'accès à des logements financièrement abordables aux travailleurs saisonniers
- Exiger une participation financière des communes et des employeurs pour la mise en place d'une politique cohérente en matière de logements.

#### → **Pour les salariés pluriactifs, dont font partie les travailleurs saisonniers**

- La mise en place des moyens par une véritable politique "mutuelliste" des droits acquis en matière de protection sociale et de santé à travers un organisme unique regroupant les différents services, sous forme de caisses pivots.
- Des institutions regroupant les moyens pour faciliter l'accès au congé individuel de formation.
- En matière de logement, par la création d'un fond destiné à développer des programmes pour les salariés saisonniers et pluriactifs et une politique où les élus locaux prennent leurs responsabilités

FORCE OUVRIERE refuse la création d'un statut des salariés saisonniers et pluriactifs, considérant que les garanties apportées par le code du travail doivent s'appliquer à tous.

FORCE OUVRIERE dénonce l'usage abusif des contrats précaires, utilisés comme mode de gestion par les employeurs.

FORCE OUVRIÈRE invite les salariés saisonniers à se regrouper et à agir pour le droit au respect et au respect de leurs droit.