

## La rémunération

Au-delà de la durée hebdomadaire de travail, toutes 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. Sauf accord de modulation.

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 certaines heures de travail accomplies 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 dont le minimum garanti est de 4.15€ pour un repas (7,40€ pour les remontées mécaniques sous conditions). Il existe des conditions à remplir pour qu'un salarié de la branche HCR puisse bénéficier d'un repas à savoir :

- l'établissement doit être ouvert à la clientèle au moment des repas,
- le salarié doit être présent au moment desdits repas (sont visés les repas de la clientèle mais également ceux du personnel).

## La fin du contrat de travail

Arrivé à son terme, le CDD saisonnier prend fin automatiquement. Attention, le salarié ne peut rompre son contrat de travail avant son terme.

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 (art.L1243-10 1° du Code du travail).

**Si l'employeur met fin au contrat avant le terme prévu (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 France travail ;
- 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 ou une saison dans les remontées mécaniques 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 selon la branche professionnelle.

Si la relation contractuelle se poursuit, sans opposition de l'employeur, après la fin du CDD saisonnier, cette poursuite contractuelle est sanctionnée par la requalification du contrat en CDI.

L'employeur doit signifier la reconduction au salarié avant la fin du contrat. Dans les HCR, l'employeur comme le salarié doivent confirmer leur volonté de renouvellement par lettre recommandée au moins deux mois avant l'échéance du contrat. Si l'employeur envisage de ne pas renouveler le contrat saisonnier d'un salarié, il est tenu de le convoquer à un entretien préalable. S'il s'agit d'un salarié protégé, il doit saisir l'inspection du travail.

### Votre contact FO

# FO

## Saisonniers

### été 2024

**VOUS AVEZ DES DROITS,  
FAITES-LES  
RESPECTER**



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

## Le contrat de travail

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.

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 inférieur ou égal à 6 mois PE = 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines maxi ;
- CDD supérieur à 6 mois PE = 1 mois maxi.

## 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). A 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.

# 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. Attention, ne pas confondre travail saisonnier et contrat d'été. La liste des emplois concernés est actée dans l'arrêté du 05/02/2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé.

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

**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.

## Le temps de repos

### La pause quotidienne

Un repos minimum de 20 minutes consécutives doit être accordé à chaque salarié après 6 heures de travail. 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 : [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)  
Vous avez la possibilité de mobiliser la somme figurant sur votre compte pour financer une formation longue et qualifiante. En savoir plus : [mon-cep.org](http://mon-cep.org)

## Prestations maladie

Votre statut de saisonnier vous ouvre ces droits si vous avez travaillé au moins 600 heures pendant un an, ou 150 heures sur les 3 derniers mois. Les salariés relevant des Conventions Collectives Nationales (CCN) des HCR et des remontées mécaniques bénéficient d'une couverture mutuelle depuis le 1er janvier 2011.

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié en cas de cessation du contrat de travail, sans préjudice du bénéfice de la portabilité. Les saisonniers, tout comme les autres salariés, bénéficient des mêmes garanties de portabilité puisqu'il n'existe pas de dispositions spécifiques à leur sujet dans les CCN HCR et des remontées mécaniques : garanties collectives contre le risque décès, risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou risques d'incapacité de travail ou d'invalidité pendant sa période de chômage (c.séc.soc.art.L911-8).

Les garanties de prévoyance sont maintenues à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'**indemnisation** du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail. Cette durée ne peut pas excéder 12 mois.

**Vous avez des droits, FO est là pour vous aider à les faire respecter !**

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : [www.force-ouvriere.fr/saisonniers-vous-avez-des-droits](http://www.force-ouvriere.fr/saisonniers-vous-avez-des-droits)